



[TRADUCTION]

Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1074

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : C. B.
Représentante ou représentant : M. C.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (456906) datée du 9 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 29 août 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 1^{er} septembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-1219

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné son congédiement). Cela signifie que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations de l'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] La prestataire est kinésiologue et elle travaillait dans un hôpital à temps partiel. L'employeur l'a mise à pied le 22 octobre 2021 parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique sur la vaccination contre la COVID-19 au travail². Par la suite, la prestataire a fait une demande de prestations d'assurance-emploi³.

[4] La Commission a décidé que la prestataire n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi étant donné qu'elle avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite⁴.

[5] La prestataire n'est pas d'accord, parce qu'elle ne veut pas fournir de renseignements personnels sur sa santé à son employeur, et plus précisément sur son statut de vaccination contre la COVID-19⁵. Elle a aussi d'autres raisons.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

² Voir le relevé d'emploi aux pages GD3-20 et GD3-21 du dossier d'appel.

³ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi aux pages GD3-3 à GD3-19 du dossier d'appel.

⁴ Voir la décision initiale aux pages GD3-49 et GD3-50 du dossier d'appel, et la décision découlant d'une révision aux pages GD3-60 et GD3-61.

⁵ Voir les formulaires d'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-10 du dossier d'appel.

Questions que je dois examiner en premier

Il y a deux dossiers

[6] La prestataire avait deux dossiers d'appel distincts au Tribunal⁶. Les deux dossiers ont été instruits ensemble puisqu'ils concernaient la même prestataire.

[7] J'ai expliqué à la prestataire que deux décisions seraient rendues étant donné qu'il y avait deux questions juridiques différentes⁷. J'ai noté que compte tenu de la complexité de chaque affaire et du dépôt de documents supplémentaires après l'audience, les décisions pourraient être rendues à des dates différentes.

Ce dossier avait déjà été ajourné

[8] Les deux dossiers devaient d'abord être entendus le 17 août 2022⁸. À l'audience, la prestataire a expliqué qu'elle n'était pas au courant qu'elle avait deux dossiers distincts au Tribunal. Toutefois, elle comprenait que la Commission soutenait qu'il y avait eu inconduite et qu'elle remettait en question sa disponibilité à travailler.

[9] J'ai examiné le dossier. Il montrait que les documents pour les deux dossiers avaient déjà été envoyés par courriel à sa représentante notée au dossier. Cependant, la prestataire avait aussi demandé qu'ils soient envoyés par la poste, mais il semble que le Tribunal lui ait seulement envoyé les documents pour un des dossiers⁹. Par conséquent, la prestataire a dit qu'elle ne pouvait pas raisonnablement procéder le 17 août 2022 étant donné que les deux dossiers étaient liés et qu'elle voulait d'abord avoir la chance d'examiner l'autre dossier.

[10] J'ai accepté d'ajourner l'audience¹⁰. Nous avons discuté de la date à laquelle reporter l'audience et j'ai tenu compte des disponibilités de la prestataire et de sa

⁶ Voir les dossiers suivants du Tribunal : GE-22-1219 et GE-22-1220.

⁷ Ce dossier traite d'une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi liée à la « disponibilité au travail » et l'autre dossier traite d'une exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi liée à une prétendue « inconduite ».

⁸ Voir l'avis d'audience aux pages GD1-1 à GD1-5 du dossier d'appel.

⁹ La prestataire a fait une demande verbale pour que les documents du dossier GE-22-1220 lui soient envoyés le 17 mai 2022.

¹⁰ Voir l'ajournement aux pages GD6-1 à GD6-3 du dossier d'appel.

représentante. La prestataire a demandé que l'audience ait lieu le plus rapidement possible et en matinée si possible. Elle a demandé qu'une semaine lui soit accordée pour examiner les documents du deuxième dossier. Entre-temps, le Tribunal a envoyé une copie des documents à la prestataire par service de messagerie.

[11] L'affaire a ensuite été reportée au 29 août 2022. J'ai confirmé que les documents du deuxième dossier avaient été envoyés par la poste à la prestataire et qu'elle les avait reçus le 22 août 2022¹¹.

[12] Quelques jours avant l'audience, la prestataire a demandé un ajournement subséquent¹². Cependant, j'ai refusé de le lui accorder parce qu'elle n'avait pas établi l'existence de circonstances exceptionnelles¹³. J'ai fourni d'autres raisons dans ma lettre de refus¹⁴. Par conséquent, l'audience a eu lieu comme prévu le 29 août 2022.

Documents déposés après l'audience

[13] À l'audience, la prestataire a témoigné au sujet d'autres documents dont elle disposait. Elle a mentionné une mise à jour de politique envoyée par l'employeur, des messages textes échangés avec son superviseur, un courriel qu'elle a envoyé aux ressources humaines, de même qu'un autre dossier au Tribunal. J'ai demandé à la prestataire de déposer les documents puisqu'ils étaient pertinents à son dossier¹⁵.

[14] Après l'audience, la prestataire a déposé les documents susmentionnés et ils ont été partagés avec la Commission à la même date¹⁶. La Commission a répondu et cela a été partagé avec la prestataire également¹⁷.

¹¹ Voir la preuve de service au dossier.

¹² Une copie de cette demande se trouve dans le dossier du Tribunal connexe GE-22-1220.

¹³ Voir les articles 11(1) et 11(2) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

¹⁴ Voir le refus d'ajournement aux pages GD7-1 à GD7-3 du dossier d'appel.

¹⁵ L'échéance pour les déposer était le 7 septembre 2021.

¹⁶ Voir les observations déposées après l'audience aux pages GD8-1 à GD8-4 du dossier d'appel, reçues par le Tribunal le 30 août 2022.

¹⁷ Voir les pages GD9-1 à GD9-[sic] du dossier d'appel.

Question en litige

[15] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[16] Une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite ou d'un départ volontaire de son emploi sans justification est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi¹⁸.

[17] Une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi¹⁹.

[18] Une partie prestataire qui s'absente volontairement de son emploi sans justification est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi²⁰.

[19] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a cessé de travailler en raison d'une inconduite, je dois vérifier deux choses. Premièrement, je dois établir pourquoi la prestataire a arrêté de travailler. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle cessé de travailler?

[20] J'estime que la prestataire a été congédiée le 22 octobre 2021 parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19. La prestataire ne conteste pas qu'elle n'était pas complètement vaccinée au plus tard le 22 octobre 2021.

¹⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins que sa période de suspension expire, ou qu'elle perde ou quitte volontairement son emploi, ou si elle accumule suffisamment d'heures chez un autre employeur après le début de la suspension.

²⁰ Voir les articles 32(1) et 32(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*; à moins qu'elle reprenne son emploi, qu'elle perde ou qu'elle quitte volontairement son emploi, ou qu'elle accumule suffisamment d'heures chez un autre employeur.

[21] Cela correspond, entre autres, au témoignage de la prestataire, à son relevé d'emploi, aux discussions entre la Commission et son employeur, de même qu'aux discussions qu'elle a eues avec la Commission²¹.

Quelle était la politique de l'employeur?

[22] L'employeur a mis en place une politique initiale sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19, qui est entrée en vigueur le 21 juin 2021²². Une copie de la politique révisée datée du 21 septembre 2021 est incluse dans le dossier.

[23] La politique dit que son objectif est d'énumérer les attentes en ce qui concerne la vaccination contre la COVID-19 des employées et employés, des médecins, des entrepreneures et entrepreneurs, des bénévoles ainsi que des apprenantes et apprenants qui travaillent à l'hôpital²³.

[24] La politique révisée exige ce qui suit :

- a) La première dose du vaccin contre la COVID-19 doit avoir été obtenue au plus tard le 24 septembre 2021.
- b) Les employés doivent être complètement vaccinés contre la COVID-19 et en fournir la preuve au plus tard le 22 octobre 2021²⁴.

[25] La politique prévoyait également une exemption fondée sur une contre-indication médicale avec documentation ou demande écrite d'exemption pour un autre motif fondé sur le *Code des droits de la personne* avec documentation connexe²⁵. L'échéance pour faire une demande d'exemption était le 24 septembre 2021.

La politique a-t-elle été communiquée à la prestataire?

²¹ Voir le relevé d'emploi aux pages GD3-20, GD3-22 et GD3-23 du dossier d'appel.

²² Voir la politique aux pages GD3-38 à GD3-43 du dossier d'appel. Les dates de la version originale et de la version révisée sont indiquées dans la politique.

²³ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.

²⁴ Voir la page GD3-38 du dossier d'appel.

²⁵ Voir la page GD3-40 du dossier d'appel et le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

[26] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait communiqué la politique en envoyant des courriels et des lettres, et en tenant des discussions ouvertes pour l'ensemble des employées et employés²⁶. Il a aussi dit que la politique révisée avait été émise le 21 septembre 2021, mais que les employées et employés avaient été informés en juillet 2021 qu'ils allaient devoir se faire vacciner.

[27] La prestataire a affirmé qu'il y avait une autre politique en place avant l'entrée en vigueur de la version révisée le 21 septembre 2021. Elle l'a appelé la [traduction] « politique d'été ». Elle a expliqué que la politique d'été prévoyait quatre options différentes pour les employées et employés, y compris une qui n'exigeait pas la vaccination et la divulgation de son statut de vaccination. Elle s'est aussi conformée à l'exigence de faire des tests de dépistage rapide, et elle a suivi une séance d'éducation.

[28] La prestataire conteste que la politique révisée lui ait été communiquée en juillet 2021. Au début d'août 2021, elle a eu des problèmes techniques, alors elle était incapable d'accéder au site intranet de l'employeur. Elle soutient qu'elle a seulement été mise au courant de la politique le 3 octobre 2022 lorsqu'elle a reçu une copie de la politique en format PDF. Elle affirme que cela lui avait laissé seulement 18 jours pour se conformer à la politique vu que l'échéance pour être complètement vaccinée était le 22 octobre 2021.

[29] La prestataire a plus tard confirmé qu'elle avait eu une réunion sur Zoom avec son gestionnaire des ressources humaines le 30 septembre 2021. Elle reconnaît avoir été informée de la politique à ce moment-là ainsi que des conséquences de ne pas s'y conformer.

[30] J'estime que la politique révisée a été communiquée à la prestataire à deux dates : le 30 septembre 2021 et le 3 octobre 2021. Je reconnais que la prestataire a eu des problèmes techniques et qu'en tant qu'employée à temps partiel, il est possible qu'elle n'ait pas été capable d'accéder au site intranet de l'hôpital sans être sur place. Toutefois, la politique lui a été communiquée lors de sa réunion sur Zoom avec les

²⁶ Voir les pages GD3-56 et GD3-57 du dossier d'appel.

ressources humaines le 30 septembre 2021, et encore une fois le 3 octobre 2021 lorsqu'elle a reçu une copie de la politique. Cela correspond aussi à la copie du courriel envoyé par l'employeur à la prestataire le 3 octobre 2021²⁷.

[31] Cependant, je note que la prestataire a émis un avis d'un avis de [traduction] « non-consentement et un avis de responsabilité personnelle » à l'employeur le 20 septembre 2021 (soit un jour avant l'entrée en vigueur de la politique révisée le 21 septembre 2021²⁸). Dans cette lettre, elle affirme qu'elle tiendra la direction générale de l'hôpital responsable pour tout préjudice financier ou perte de revenu personnel si l'on met fin à son emploi en raison de son refus du statut de vaccination contre la COVID-19 et sa décision de ne pas divulguer son statut de vaccination²⁹. À mon avis, cela porte à croire qu'il est possible qu'elle ait été au courant de la politique révisée et des conséquences plus tôt que ce qu'elle affirmait.

Quelles étaient les conséquences du refus de se conformer à la politique?

[32] La politique dit que la non-conformité aux modalités de la politique peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement motivé ou à la révocation des privilèges hospitaliers³⁰.

[33] La politique dit aussi que si un membre du personnel sans exemption approuvée refuse d'être complètement vacciné après le 22 octobre 2021, il fera l'objet d'un congédiement motivé³¹.

[34] L'employeur a dit à la Commission qu'il avait communiqué directement avec la prestataire pour l'informer de la politique, de ce qui était attendu d'elle et des conséquences de ne pas se conformer à la politique³².

²⁷ Voir la page GD8-2 du dossier d'appel.

²⁸ Voir les pages GD3-26 à GD3-31 du dossier d'appel.

²⁹ Voir la page GD3-30 du dossier d'appel.

³⁰ Voir la page GD3-42 du dossier d'appel.

³¹ Voir la page GD3-43 du dossier d'appel.

³² Voir les pages GD3-56 et GD3-57 du dossier d'appel.

[35] La prestataire a affirmé qu'elle avait eu une rencontre sur Zoom avec son gestionnaire des ressources humaines le 30 septembre 2021. C'était la première fois qu'on l'informait qu'elle pouvait être congédiée si elle ne se conformait pas à la politique.

[36] La prestataire a aussi envoyé un courriel à l'employeur le 12 octobre 2021 confirmant qu'elle comprenait que l'hôpital menaçait de mettre fin à son emploi en raison de son refus de divulguer son statut de vaccination ou de se soumettre à la vaccination obligatoire³³.

Y a-t-il une raison pour laquelle la prestataire ne pouvait pas se conformer à la politique?

[37] Comme il a été noté ci-dessus, la politique prévoyait également une exemption fondée sur une contre-indication médicale avec documentation ou demande écrite d'exemption pour un autre motif fondé sur le *Code des droits de la personne* avec documentation connexe³⁴.

[38] L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait demandé une exemption médicale par courriel le 28 septembre 2021³⁵. L'employeur a dit que la prestataire avait été informée du besoin d'obtenir une note médicale, ce qu'elle n'avait pas.

[39] La prestataire a témoigné qu'elle avait écrit à la boîte de réception générale vers le 28 septembre 2021 pour demander une mesure d'adaptation et de parler aux ressources humaines. Le jour suivant, elle a obtenu les coordonnées des ressources humaines et elle a demandé une rencontre. Une rencontre sur Zoom a été fixée avec le gestionnaire des ressources humaines le 30 septembre 2021. La prestataire a dit qu'ils

³³ See GD8-2.

³⁴ Voir la page GD3-40 du dossier d'appel et le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

³⁵ Voir les pages GD3-56 et GD3-57 du dossier d'appel.

avaient discuté d'une exemption médicale, mais qu'ils n'avaient pas parlé d'autres types d'exemptions au titre du *Code des droits de la personne*³⁶.

[40] La prestataire a plus tard confirmé qu'elle n'avait pas demandé une exemption médicale, mais qu'elle cherchait à obtenir une exemption au titre du *Code des droits de la personne*³⁷.

[41] J'ai demandé à la prestataire de fournir plus d'information au sujet de l'exemption qu'elle avait demandée. Elle a expliqué qu'elle avait demandé, sur le fondement de [traduction] « l'intégrité corporelle, le droit de choisir ses propres procédures médicales et de donner un consentement éclairé ». Mais elle a dit que l'employeur n'avait jamais répondu à sa demande d'exemption.

S'agit-il d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*?

[42] Pour qu'une conduite soit considérée comme une inconduite au titre de la loi, elle doit être délibérée. Cela signifie qu'elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle³⁸. Une inconduite comprend aussi toute conduite qui est si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré³⁹.

[43] La prestataire n'a pas besoin d'avoir de mauvaises intentions (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'elle ait eu l'intention de faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite au titre de la loi⁴⁰.

[44] Il y a inconduite si la partie prestataire savait, ou aurait dû savoir, que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur, et qu'il existait une possibilité réelle qu'elle soit mise à pied pour cette raison⁴¹.

[45] La Commission doit prouver que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités. Cela

³⁶ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

³⁷ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

³⁸ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³⁹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴⁰ Voir la décision *Procureur générale du Canada c Secours*, A-352-94.

⁴¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire ait perdu son emploi en raison de son inconduite⁴².

[46] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y avait eu inconduite pour les raisons qui suivent.

La politique a été communiquée à la prestataire

[47] Je juge que la politique a été communiquée à la prestataire et qu'elle était au courant des échéances pour s'y conformer. Plus précisément, elle a été informée de la politique révisée le 30 septembre 2021 lors de la réunion sur Zoom et par courriel le 3 octobre 2021⁴³, de même que de l'exigence d'être complètement vaccinée au plus tard le 22 octobre 2021. Comme il a été mentionné ci-dessus, il est possible qu'elle ait été au courant de la police dès le 20 septembre 2021, date à laquelle elle a émis l'avis de non-consentement et l'avis de responsabilité personnelle à la direction générale⁴⁴.

[48] L'argument de la prestataire selon lequel elle n'avait pas eu suffisamment de temps pour se conformer à la politique révisée ne m'a pas convaincue. À mon avis, la prestataire n'a démontré aucune intention de se conformer à la politique, même après avoir parlé aux ressources humaines le 30 septembre 2021 ou lorsqu'elle a envoyé un courriel le 12 octobre 2021. Par exemple, si elle voulait divulguer son statut de vaccination ou si elle n'avait pas eu suffisamment de temps pour se faire vacciner, elle aurait pu en discuter avec son gestionnaire des ressources humaines et lui demander s'il était possible d'obtenir une prolongation. Par contre, ce n'est pas ce qu'elle a fait.

La prestataire n'était pas exemptée de la politique.

[49] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était exemptée de la politique. La prestataire a confirmé qu'elle n'avait pas présenté d'exemption médicale.

⁴² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁴³ Voir la page GD8-2 du dossier d'appel.

⁴⁴ Voir les pages GD3-26 à GD3-31 du dossier d'appel.

[50] Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario prévoit que toute personne a droit à la protection contre la discrimination et le harcèlement pour des motifs protégés précis qui sont énumérés⁴⁵. La prestataire n'a pas précisé le motif protégé pour lequel on lui a demandé [*sic*] une exemption, mais elle a réitéré son droit à l'intégrité corporelle, le droit de choisir ses propres procédures médicales et de fournir un consentement éclairé.

[51] Par conséquent, je n'ai pas été convaincue par l'argument de la prestataire selon lequel elle a présenté une exemption fondée sur le *Code des droits de la personne* ou que l'employeur n'a tout simplement pas répondu à sa demande. Je remarque qu'il n'y avait pas de preuve à l'appui pour démontrer qu'elle avait présenté une demande d'exemption particulière à l'employeur pour un motif protégé ou que l'employeur avait refusé d'accepter sa demande ou d'y répondre.

La conduite de la prestataire constituait une inconduite volontaire

[52] Je conclus que la prestataire a volontairement choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles.

[53] Il est clair que la prestataire n'était pas d'accord avec la politique de l'employeur parce qu'elle ne voulait pas divulguer son statut de vaccination ni être complètement vaccinée contre la COVID-19. Même si elle n'avait pas de mauvaise intention, son refus de se conformer à la politique de l'employeur constituait tout de même une inconduite volontaire parce qu'elle a pris connaissance de la politique révisée et a ensuite choisi de ne pas s'y conformer.

[54] C'est un choix délibéré qu'elle a fait. La cour a déjà dit qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*⁴⁶.

⁴⁵ Voir le *Code des droits de la personne*, L.R.O. 1990, chap. H.19.

⁴⁶ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[55] La prestataire a présenté une affaire à l'appui de sa position, mais les faits de cette affaire étaient différents de ceux de la présente affaire⁴⁷. Par exemple, dans cette affaire, la personne a été congédiée avant que la politique entre en vigueur.

La prestataire savait qu'il y avait des conséquences à la non-conformité

[56] J'estime que la prestataire savait, ou aurait dû savoir, que le fait de ne pas se conformer à la politique entraînerait son congédiement. En date du 30 septembre 2021, la prestataire savait qu'elle serait congédiée pour un motif valable si elle ne se conformait pas à la politique. Elle a également reçu un rappel par courriel le 3 octobre 2021. De plus, elle a reçu une copie de la politique.

[57] Je n'ai pas été convaincue par l'argument de la prestataire selon lequel la politique disait que cela [traduction] « pouvait entraîner »⁴⁸ le congédiement, car elle aurait dû savoir que cela mènerait à son congédiement après que le gestionnaire des ressources humaines ait écrit qu'elle serait congédiée pour un motif valable. La politique dit également que [traduction] « si un membre du personnel sans exemption approuvée (pour des raisons médicales ou un autre motif conformément au *Code des droits de la personne*) refuse d'être complètement vacciné après le 22 octobre 2021 (sans les deux vaccins), il sera congédié pour motif valable⁴⁹ ».

[58] J'accepte généralement que l'employeur puisse choisir d'élaborer et d'imposer des politiques en milieu de travail. Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur a imposé une politique de vaccination en raison de la pandémie de COVID-19. C'est donc devenu une condition de l'emploi de la prestataire lorsqu'ils ont introduit la politique. La directive n° 6⁵⁰ était juridiquement contraignante pour l'hôpital, et l'employeur avait le pouvoir discrétionnaire d'imposer des conséquences en cas de non-conformité.

[59] La prestataire a enfreint la politique lorsqu'elle a choisi de ne pas s'y conformer, ce qui a nui à sa capacité de s'acquitter de ses obligations envers l'employeur. La

⁴⁷ Voir le dossier du Tribunal GE-22-511 et le lien Web à la page GD8-1 du dossier d'appel.

⁴⁸ Voir la page GD3-42 du dossier d'appel.

⁴⁹ Voir la page GD3-43 du dossier d'appel.

⁵⁰ Voir la directive n° 6 aux pages GD3-33 à GD3-36 du dossier d'appel.

prestataire avait le choix et a décidé de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles. Cela a mené à un résultat indésirable, c'est-à-dire à un congédiement.

Qu'en est-il des autres arguments de la prestataire?

[60] La prestataire a soulevé d'autres arguments et déposé des éléments de preuve pour appuyer sa position. Voici quelques-uns d'entre eux :

- a) L'employeur a outrepassé la portée de la « directive n° 6 ».
- b) L'employeur ne lui a pas fourni de mesures d'adaptation.
- c) L'employeur n'a pas examiné ni approuvé sa demande d'exemption.
- d) Elle ne veut pas fournir ses renseignements médicaux personnels à l'employeur.
- e) Le vaccin contre la COVID-19 n'empêche pas la transmission.
- f) Elle est très préoccupée par les effets du vaccin sur sa santé et sa sécurité.
- g) La politique de l'employeur n'était pas raisonnable.
- h) Il n'y avait pas de mandat de vaccination lorsqu'elle a signé son contrat de travail.
- i) Le vaccin contre la COVID-19 est expérimental.

[61] La cour a déjà établi que le Tribunal ne peut pas déterminer si le congédiement ou la sanction étaient justifiés. Ainsi, même si la prestataire affirme avoir été congédiée à tort et que l'employeur aurait dû lui offrir d'autres options, je n'ai pas le pouvoir de trancher cette question⁵¹.

[62] La cour affirme que je dois établir si la conduite de la prestataire constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁵². J'ai déjà décidé que la conduite

⁵¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

⁵² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

de la prestataire équivalait à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle connaissait la politique, qu'elle l'a délibérément enfreinte et qu'elle en connaissait les conséquences.

[63] Je reconnais les arguments supplémentaires de la prestataire et le fait qu'elle était une travailleuse acharnée qui aimait son travail. Il est clair qu'elle a travaillé pendant les périodes difficiles de la pandémie. Toutefois, le recours de la prestataire consiste à intenter une action en cour, ou devant tout autre tribunal qui peut traiter de ses arguments particuliers afin d'obtenir une réparation.

Conclusion

[64] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[65] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Solange Losier

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi