



[TRADUCTION]

Citation : *HE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1285

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

Décision

Appelante : H. E.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (466009) datée du 27 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 14 septembre 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1802

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire (l'appelante dans le présent appel) ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi en raison de son inconduite.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme agente de la gouvernance de l'information pour X. Le 20 septembre 2021, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (politique). Comme la prestataire ne voulait pas se conformer à la politique en se faisant vacciner, elle a demandé une exemption à l'exigence de vaccination pour des motifs religieux. Mais l'employeur a rejeté sa demande d'exemption.

[4] À compter du 8 novembre 2021, la prestataire a été mise en congé sans solde parce qu'elle n'a pas présenté la preuve qu'elle avait reçu deux doses d'un vaccin contre la COVID-19, comme l'exige la politique. Le 7 janvier 2022, elle a été congédiée parce qu'elle ne respectait toujours pas la politique.

[5] La prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée (Commission) a conclu qu'elle avait été suspendue de son emploi, puis congédiée, en raison de son inconduite¹ et qu'elle ne pouvait recevoir de prestations d'assurance-emploi².

¹ Voir la lettre de décision du 16 mars 2022 à la page GD3-89.

² Aux termes de l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire suspendu de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension. Il importe peu que la raison indiquée sur le relevé d'emploi soit une suspension ou un congé. Lorsqu'un employeur agit de façon unilatérale en mettant un employé en congé sans solde plutôt que de lui imposer une suspension ou de le congédier, le congé sans solde est considéré comme l'équivalent d'une suspension si le motif du congé sans solde est une inconduite. En l'espèce, la Commission a déterminé que le motif du congé sans solde de la prestataire (à savoir son défaut de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur) était une inconduite et, par conséquent, a estimé que sa cessation d'emploi entre le 8 novembre 2021 et le 6 janvier 2022 était une suspension.

[6] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Elle a admis avoir été suspendue et ensuite congédiée pour non-respect de la politique, mais a déclaré qu'elle était contre la vaccination pour des motifs religieux et que l'employeur aurait dû prendre une mesure d'adaptation en lui permettant de continuer à travailler de la maison. Elle a également dit que son syndicat avait déposé un grief en son nom. La Commission n'a pas été convaincue et a maintenu l'exclusion à l'égard de sa demande. Elle a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[7] Je dois décider si la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite³. Pour ce faire, je dois examiner la raison de sa suspension et de son congédiement, puis déterminer si la conduite qui a entraîné sa suspension est une conduite qui, selon la loi, constitue une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[8] La Commission affirme que la prestataire était au courant de la politique, des dates limites pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, et qu'elle a fait le choix conscient et délibéré de ne pas se conformer à la politique. Elle savait qu'elle pouvait être suspendue et ensuite congédiée en faisant ce choix, et c'est ce qui s'est produit. La Commission affirme que ces faits prouvent que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[9] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner pour des motifs religieux et que le fait d'agir selon sa conscience ne devrait pas être considéré comme une inconduite. Elle affirme également que l'employeur aurait dû accéder à sa demande d'exemption religieuse et

Selon l'article 30 de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite. Puisque la Commission a déterminé que le motif du congédiement de la prestataire le 7 janvier 2022 était son inconduite, elle a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date. L'effet combiné de ces décisions est que la prestataire ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi à l'égard de sa demande à compter du 8 novembre 2021.

³ C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée sous la rubrique Question en litige n° 2 plus loin.

que la politique contrevenait à la convention collective et allait au-delà de la directive provinciale en matière de santé. Elle s'attend à un soutien financier parce qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi et que l'employeur a agi de mauvaise foi et d'une manière qui lui a causé des difficultés excessives.

[10] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les raisons qui expliquent ma décision.

Question préliminaire

[11] La Commission a rendu deux décisions relativement à la demande de la prestataire. En plus de refuser de lui verser des prestations d'assurance-emploi parce que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, la Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 8 novembre 2021 au 11 mars 2022 parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire a interjeté appel des deux décisions devant le Tribunal, et deux dossiers d'appel ont été établis : le dossier GE-22-1802 (inconduite) et le dossier GE-22-1895 (disponibilité).

[12] Les deux appels ont été entendus en même temps le 14 septembre 2022. Une décision distincte sur la question de la disponibilité a été rendue dans le dossier GE-22-1895.

[13] La présente est la décision concernant l'inconduite.

Question en litige

[14] La prestataire a-t-elle été suspendue et ensuite congédiée de son emploi chez X en raison de son inconduite?

Analyse

[15] Pour répondre à cette question, je dois trancher deux questions. D'abord, je dois déterminer le motif pour lequel la prestataire a été suspendue de son emploi et ensuite

congediée. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, ce motif constitue une inconduite.

Question en litige n° 1 : Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi et ensuite congédiée?

[16] La prestataire a été suspendue de son emploi et ensuite congédiée parce qu'elle a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'elle n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

[17] L'employeur a affirmé ce qui suit à la Commission⁴ :

- Tous les employés ont été informés le 30 août 2021 qu'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 serait instaurée et qu'ils devraient avoir reçu au moins une dose au plus tard le 1^{er} octobre 2021 et une deuxième dose au plus tard le 1^{er} novembre 2021.
- Un autre courriel a été envoyé le 22 septembre 2021 à titre de rappel de la politique et pour fournir des renseignements supplémentaires.
- Il y avait un processus d'examen des exemptions.
- La prestataire a demandé une exemption religieuse, mais celle-ci ne lui a pas été accordée.
- La prestataire n'a pas fourni de preuve de vaccination dans les délais fixés dans la politique.
- Elle a été mise en congé sans solde après avoir manqué les deux dates limites de vaccination et a été informée qu'elle serait congédiée si elle ne se conformait toujours pas à la politique au plus tard le 3 janvier 2022.

⁴ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-25 et GD3-92. Voir aussi les documents de l'employeur, dont il est question au paragraphe 28 ci-dessous.

[18] L'employeur a produit un relevé d'emploi indiquant que la prestataire était en congé à compter du 6 novembre 2021 et qu'elle avait été congédiée le 7 janvier 2022 pour avoir refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire (page GD3-23).

[19] La prestataire ne conteste aucune de ces affirmations. Elle a affirmé à la Commission qu'elle avait été mise en congé sans solde et ensuite congédiée parce que son employeur a dit qu'elle ne respectait pas la politique après le refus de sa demande d'exemption religieuse⁵.

[20] Je conclus donc que la prestataire a été suspendue de son emploi et ensuite congédiée parce qu'elle n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'elle n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

Question en litige n° 2 : Le motif de la suspension et du congédiement subséquent est-il une inconduite au sens de la loi?

[21] Oui, le motif de la suspension et du congédiement subséquent de la prestataire est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[22] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré⁷ (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[23] La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁸.

⁵ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-65.

⁶ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir l'arrêt *McKay-Eden v Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁸ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[24] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit suspendue et congédiée⁹.

[25] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et ensuite congédiée en raison d'une inconduite¹⁰. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de la prestataire pour le faire.

Preuve de l'employeur

[26] Les déclarations de l'employeur sont énoncées au paragraphe 17 ci-dessus.

[27] L'employeur a fourni une liste des documents concernant la politique qu'il a envoyés à la prestataire (page GD3-64).

[28] L'employeur a également fourni des copies des documents suivants :

- a) Le courriel envoyé par l'employeur le 30 août 2021 pour annoncer au personnel la décision d'étendre une politique de vaccination obligatoire à tous les employés (page GD3-62) et qui renferme l'énoncé suivant :

[traduction]

« Tout le personnel devra fournir la preuve d'une première dose d'un vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 1^{er} octobre 2021. La confirmation des première et deuxième doses est requise au plus tard le 1^{er} novembre 2021. Les personnes ayant une exemption valide pour des raisons médicales ou toute autre exemption fondée sur les droits de la personne pourront obtenir une mesure d'adaptation prévue dans la politique. »

⁹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

- b) La politique de vaccination contre la COVID-19 approuvée par l'employeur le 20 septembre 2021 (pages GD3-52 à GD3-57).
- c) Le courriel envoyé par l'employeur à tout le personnel le 22 septembre 2021 qui visait à transmettre la politique (page GD3-58) et qui comprend l'énoncé suivant :

[traduction]

« Tous les employés, étudiants et bénévoles régionaux, qui travaillent sur place ou à domicile, doivent fournir la preuve d'au moins une première dose d'un vaccin contre la COVID-19 approuvé par Santé Canada ou l'Organisation mondiale de la santé (OMS) au plus tard le 1^{er} octobre 2021. La confirmation d'une série complète de doses de vaccination reçues doit être soumise à X au plus tard le 1^{er} novembre 2021 afin d'assurer la meilleure protection possible contre la COVID-19. »

- d) Le courriel envoyé par l'employeur le 7 octobre 2021 pour informer la prestataire qu'elle n'avait pas fourni de preuve d'au moins une première dose de vaccination contre la COVID-19 avant la date limite du 1^{er} octobre 2021 et qu'elle était maintenant considérée comme non conforme à la politique (page GD3-49), et qui comprend l'énoncé suivant :

[traduction]

« Le défaut de l'employé de se conformer à la politique de quelque façon que ce soit, notamment le défaut de divulguer son statut vaccinal, le défaut de suivre la séance de formation obligatoire à la date requise ou de prendre les mesures nécessaires pour être entièrement vacciné, comme il est indiqué ci-dessus à la suite de la séance de formation obligatoire, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ». (page GD3-50)

- e) Le courriel envoyé par l'employeur à la prestataire le 19 octobre 2021 pour lui donner un dernier avertissement afin qu'elle se conforme à la politique au plus tard le 1^{er} novembre 2021 à défaut de quoi elle s'exposait à des mesures disciplinaires (page GD3-47).

- f) Le courriel envoyé par l'employeur le 1^{er} novembre 2021 pour informer la prestataire que sa demande d'exemption avait été refusée (page GD3-45) et qui comprend l'énoncé suivant :

[traduction]

« Comme votre exemption n'a pas été approuvée, vous devez vous conformer à la politique de vaccination obligatoire et être entièrement vaccinée ».

- g) Le courriel de l'employeur envoyé à la prestataire le 5 novembre 2021 concernant la mesure disciplinaire (congé sans solde) (page GD3-42), qui comprend les énoncés suivants :

[traduction]

« Vous recevez le présent courriel parce que vous n'avez pas soumis de preuve d'une série complète de vaccins contre la COVID-19 avant la date limite du 4 novembre 2021.

À ce jour, vous avez reçu plusieurs rappels par courriel et par X, dont un dernier avertissement et une lettre de mesures disciplinaires pour vous conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de X.

Comme vous n'avez toujours pas respecté la politique, **vous êtes par la présente mise en congé autorisé sans solde, à compter du 8 novembre 2021.** » (Page GD3-42)

[traduction]

« Si la preuve d'une série complète de vaccins contre la COVID-19 n'est pas reçue d'ici le 3 janvier 2022, votre emploi prendra fin le 5 janvier 2022 ». (Page GD3-43)

- h) Page FAQ affichée par l'employeur sur le portail des employés (pages GD3-34 à GD3-40), y compris la réponse suivante à la question [traduction] « Que se passera-t-il si je refuse d'être vacciné et que je n'ai pas d'exemption valide? » :

[traduction]

« Les employés qui continuent de ne pas se conformer ont reçu une lettre disciplinaire les avisant qu'ils étaient mis en congé sans solde à compter du lundi 8 novembre 2021.

Les employés mis en congé sans solde peuvent retourner au travail avant le 3 janvier 2022 s'ils présentent une preuve de vaccination complète. Des tests réguliers seront nécessaires pendant les 14 jours suivant leur deuxième dose. **Si la preuve d'une série complète de vaccins n'est pas reçue d'ici le 3 janvier 2022, les employés non conformes seront congédiés à compter du 5 janvier 2022.** » (Page GD3-34)

- i) Le courriel de cessation d'emploi envoyé par l'employeur à la prestataire le 7 janvier 2022 (page GD3-31), qui comprend l'énoncé suivant :

[traduction]

« Bien que nous vous ayons accordé plus de temps pour présenter une preuve d'une série complète de vaccins contre la COVID-19 au-delà de la date limite du 1^{er} novembre 2021, vous ne vous êtes toujours pas conformée à la politique à la date de la présente lettre. X considère qu'il s'agit d'insubordination et d'un manquement fondamental à la relation d'emploi. Par conséquent, votre emploi chez X prend fin. »

Preuve de la prestataire

[29] La prestataire a dit à la Commission qu'elle avait présenté une demande d'exemption religieuse à la fin d'octobre et que celle-ci avait été refusée au cours de la première semaine de novembre¹¹. Elle a fourni une copie de sa demande d'exemption du 22 octobre 2021 (pages GD3-83 à GD3-88). Elle a également dit qu'elle avait eu la COVID-19 en 2020, qu'elle croyait avoir une immunité naturelle contre le virus et qu'elle estimait qu'il n'était pas nécessaire de se faire vacciner parce qu'elle travaillait de la maison et qu'elle avait obtenu la permission de son superviseur de continuer à travailler de la maison indéfiniment.

[30] La prestataire a également fourni à la Commission ses notes de la réunion du 16 novembre 2021 concernant le palier 3 de son grief, la décision de l'employeur relative au grief (page GD3-77) et une partie de sa convention collective¹². Selon les

¹¹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-65.

¹² Ces documents se trouvent aux pages GD3-67 à GD3-88.

notes de la prestataire, après le rejet de sa demande d'exemption, elle a dit à l'employeur qu'elle devait agir selon sa conscience et qu'elle ne se ferait pas vacciner contre la COVID-19.

[31] Au cours du processus de révision, la prestataire a de nouveau établi le fondement de sa demande d'exemption religieuse et ses objections à la politique et à la conduite de l'employeur¹³.

[32] Dans son avis d'appel, la prestataire a énoncé cinq raisons pour lesquelles elle croit que la perte de son emploi [traduction] « n'était pas le résultat d'une inconduite » (page GD2A-5) :

- 1) Il n'y a pas eu d'incident final ou de point de rupture pouvant être interprété comme une inconduite. La politique contrevenait à sa convention collective en allant au-delà de la directive n° 6 sur la santé.
- 2) Son refus de se faire vacciner n'a eu aucun effet négatif sur son rendement au travail. On ne lui a jamais dit qu'elle devait être vaccinée pour accomplir son travail, et il n'y a jamais eu de risque pour la santé en milieu de travail parce qu'elle travaillait à distance.
- 3) Elle n'a pas violé la relation employeur-employé. Elle a agi de bonne foi en présentant une demande d'exemption. C'est l'employeur qui a agi de mauvaise foi en rejetant sa demande d'exemption.
- 4) Il n'a pas commis d'acte délibéré parce qu'elle était guidée par sa conscience et par les chefs religieux.
- 5) La [traduction] « véritable raison » de son congédiement est d'[traduction] « accroître la participation à la vaccination », ce qui dépassait le mandat provincial et constituait une contravention à sa convention collective. La politique et les [traduction] « mesures disciplinaires extrêmes imposées » étaient

¹³ Voir les pages GD3-93 à GD3-96.

[traduction] « nettement disproportionnées par rapport à son objectif d'assurer un milieu de travail sécuritaire ».

[33] À l'audience, la prestataire a déclaré qu'elle s'appuyait sur la preuve et les observations contenues dans son avis d'appel (pages GD2A et GD2B) et sur les documents supplémentaires qu'elle a déposés à la page GD11. J'ai lu ce volumineux dossier avant l'audience et j'en ai tenu compte pour rendre cette décision.

[34] Pour éviter les répétitions, je reproduirai maintenant les parties du témoignage de la prestataire qui n'étaient pas une répétition de ce qu'elle avait déjà dit dans ses documents d'appel.

[35] L'appelante a déclaré ce qui suit :

- La Commission aurait dû [traduction] « évaluer » les actes de l'employeur et déterminer s'ils étaient [traduction] « malveillants et arbitraires » et pourraient avoir mené à sa conduite que la Commission a qualifiée d'inconduite.
- Elle [traduction] « comptait » sur les assurances que lui a données son supérieur immédiat selon lesquelles elle pouvait continuer à travailler de la maison.
- Elle a demandé une exemption religieuse et s'attendait bien à ce qu'elle lui soit accordée.
- Elle a été [traduction] « consternée » par sa suspension.
- Son syndicat a immédiatement dit qu'il allait déposer un grief.
- Son patron lui a dit : [traduction] « Ne vous inquiétez pas, suivez la procédure de règlement des griefs ».

- Elle sait que [traduction] « la police » a modifié sa politique de vaccination obligatoire et que [traduction] « des exceptions ont été faites pour les entrepreneurs qui travaillent à l'extérieur ». Son employeur aurait dû faire la même chose.
- La clause de non-conformité de la politique est [traduction] « la norme » dans tous les documents de l'employeur, mais c'était [traduction] « la première fois chez X » qu'elle était appliquée.
- L'employeur a été [traduction] « arbitraire et malveillant » pendant la procédure de règlement des griefs.
- Elle travaillait de la maison et son gestionnaire lui a assuré qu'elle pouvait continuer de le faire indéfiniment. Elle aurait donc pu obtenir une mesure d'adaptation.
- Elle poursuit la procédure de règlement des griefs pour la suspension et le congédiement.
- Elle a aussi l'intention de déposer une [traduction] « plainte fondée sur les droits de la personne » contre l'employeur pour le refus de son exemption religieuse.
- Elle estime que le refus de son exemption religieuse et le non-respect de la convention collective constituaient [traduction] « de l'intimidation et du harcèlement » de la part de l'employeur.
- Elle [traduction] « comptait sur la convention collective et la procédure de règlement des griefs pour que la suspension et le congédiement n'aient pas lieu ».
- Elle a été mise en congé sans solde au début de novembre 2021. En décembre 2021, le syndicat lui a dit que le [traduction] « congédiement de

janvier » [traduction] « n'allait pas se produire » parce que le syndicat l'a soumis à l'arbitrage et qu'il [traduction] « le contestait ».

- Elle a été consternée par le congédiement.
- L'employeur n'a [traduction] « jamais » suspendu ou congédié [traduction] « qui que ce soit » pour non-respect d'une politique. Elle le sait parce qu'elle travaille en gouvernance pour l'employeur.
- Elle a pris une décision personnelle [traduction] « pour des motifs religieux valables » de ne pas se faire donner le vaccin contre la COVID-19.
- Selon le [traduction] « code des droits de la personne », l'employeur a le devoir de tenir compte des croyances religieuses, surtout si une personne travaille de la maison.

[36] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable, si l'employeur aurait dû accepter la demande d'exemption religieuse de la prestataire ou si l'imposition du congé sans solde et le congédiement subséquent étaient trop sévères¹⁴. Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension et le congédiement de la prestataire, et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[37] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension de la prestataire était son refus de se faire vacciner conformément à la politique, après que sa demande d'exemption a été refusée.

¹⁴ Voir l'arrêt *Fakhari v Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans lequel la Cour a statué que les questions de savoir si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation raisonnable au prestataire sont des questions qui relèvent d'une autre tribune et ne sont pas pertinentes pour déterminer s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[38] La preuve non contestée obtenue de l'employeur ainsi que la preuve de la prestataire et son témoignage à l'audience me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) La prestataire a été informée de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était délibéré et intentionnel. Son refus était donc volontaire.
- c) Elle savait que son refus de se faire vacciner après ne pas avoir obtenu une exemption approuvée pouvait entraîner sa suspension et ensuite son congédiement. Cela signifie qu'elle en a accepté les conséquences.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension et de son congédiement subséquent.

[39] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail. La prestataire avait le droit de refuser de se conformer à la politique.

[40] En choisissant de ne pas se faire vacciner après le refus de sa demande d'exemption religieuse, elle a pris une décision personnelle qui a entraîné des répercussions prévisibles sur son emploi.

[41] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que cette décision personnelle soit fondée sur des croyances religieuses, des problèmes de santé ou une autre raison personnelle. Le fait de choisir délibérément de ne pas se conformer à une politique sur la sécurité au travail liée à la COVID-19 est considéré comme volontaire et constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi¹⁵.

¹⁵ Voir : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 569, *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 620, *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 692, *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 672, et *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628.

[42] Ces affaires sont étayées par la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*¹⁶.

[43] Je conclus donc que le refus délibéré de la prestataire de se faire vacciner conformément à la politique, après ne pas avoir réussi à obtenir une exemption approuvée dans le délai prévu dans la politique, constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[44] La prestataire soutient que sa conduite n'était pas délibérée parce qu'elle a suivi les politiques et les directives de l'employeur pour demander une exemption. Il ne s'agit pas d'un argument convaincant.

[45] La prestataire avait peut-être certaines attentes au sujet du processus de demande de mesures d'adaptation et espérait qu'elle obtiendrait une exemption religieuse à l'exigence de vaccination obligatoire avant la date limite du 1^{er} novembre 2021. Mais cela n'atténue pas le fait que le 8 novembre 2021 elle savait que sa demande d'exemption avait été refusée **et** qu'elle avait reçu un avis de l'employeur l'informant qu'elle était mise en congé sans solde et qu'elle serait congédiée si elle ne s'était toujours pas conformée le 3 janvier 2022. Elle a tout de même choisi de ne pas se conformer à la politique après le refus de sa demande d'exemption, et ce choix rend sa conduite délibérée.

[46] La prestataire croit qu'elle avait un [traduction] « droit légal » à une exemption religieuse (à l'exigence de vaccination obligatoire énoncée dans la politique) **et** à une mesure d'adaptation qui lui aurait permis de continuer à travailler de la maison. Elle soutient que le refus de sa demande d'exemption par l'employeur et le processus insuffisant de demande de mesure d'adaptation entrepris dans son cas ont porté atteinte à sa convention collective. Elle soutient aussi que la politique de l'employeur a eu pour effet de la forcer à choisir entre son travail et la vaccination qui va à l'encontre

¹⁶ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

de ses croyances religieuses. Selon elle, il ne s'agit [traduction] « pas d'un choix », mais plutôt une violation de ses droits fondamentaux et de la loi canadienne.

[47] Mais je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a contrevenu à la convention collective de la prestataire¹⁷ ou à l'un de ses droits¹⁸. Je n'ai pas non plus le pouvoir de décider si le processus de demande de mesures d'adaptation de l'employeur était approprié, ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation à la prestataire. Le recours de la prestataire concernant ses plaintes contre l'employeur consiste à présenter ses demandes devant une cour ou un autre tribunal qui peut traiter de ces questions.

[48] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits de la prestataire. Elle est libre de présenter ces arguments et de demander réparation devant les instances compétentes¹⁹.

[49] Toutefois, aucun des arguments ni aucune des observations de la prestataire ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a été suspendue en raison d'une conduite considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*.

[50] Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Conclusion

[51] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi et congédiée subséquemment en raison de son inconduite. Par conséquent, elle n'est

¹⁷ La Division d'appel du Tribunal l'a récemment confirmé dans l'affaire *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

¹⁸ Voir la note 15 ci-dessus.

¹⁹ Je remarque que la prestataire a dit que son grief se poursuit et qu'elle envisage de déposer une plainte en matière de droits de la personne.

pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 8 novembre 2021.

[52] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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