



[TRADUCTION]

Référence : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 102

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

## Décision

**Appelante :** S. M.  
**Représentant :** Christopher Hall  
**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 (555064) datée du 9 décembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 11 juillet 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelante  
**Date de la décision :** Le 21 juillet 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-193

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante ne peut toucher de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelante travaillait comme administratrice d'hôpital pour X (l'employeur).

[4] En septembre 2021, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 obligeant tous les employés à se faire entièrement vacciner au plus tard le 22 octobre 2021 (la politique). Seules les personnes bénéficiant d'une exemption médicale valide ou d'une exemption fondée sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario pourraient se soumettre à des tests de dépistage rapide. Les personnes qui n'étaient pas vaccinées (ou qui ne fournissaient pas de preuve de vaccination) et qui n'avaient pas obtenu d'exemption approuvée avant la date limite s'exposeraient à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[5] L'appelante ne voulait pas se faire vacciner pour se conformer à la politique. Mais elle n'avait pas d'exemption médicale approuvée ni d'exemption au titre du *Code des droits de la personne*.

[6] Le 30 septembre 2021, elle a envoyé à l'employeur une lettre lui expliquant qu'elle ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons médicales et religieuses<sup>2</sup>. Elle lui a demandé de prendre des mesures d'adaptation à son égard et de lui permettre de travailler à distance ou de se soumettre à des tests rapides, de respecter la distanciation sociale et d'utiliser un équipement de protection individuelle (EPI) en milieu de travail. L'employeur a refusé sa demande de mesures d'adaptation.

---

<sup>1</sup> 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 dans le cadre de la deuxième question en litige plus loin.

<sup>2</sup> Une copie de la correspondance de l'appelante datée du 30 septembre 2021 figure aux pages GD3-34 et GD3-35.

[7] En octobre 2021, l'appelante a pris un congé de maladie approuvé en raison du stress et de l'anxiété causés par la politique<sup>3</sup>.

[8] Son médecin l'a autorisée à retourner au travail le 6 mai 2022, mais elle n'était pas disposée à se faire vacciner pour se conformer à la politique. Elle n'avait toujours pas d'exemption médicale de son médecin, et l'employeur avait déjà refusé de prendre des mesures d'adaptation en réponse à sa décision de ne pas se faire vacciner. Le 11 mai 2022, elle a été licenciée pour non-respect de la politique<sup>4</sup>.

[9] L'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée (Commission) a décidé qu'elle était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. L'appelante a demandé à la Commission de réviser sa décision. Elle a déclaré qu'elle avait des raisons médicales valables de ne pas se conformer à la politique et que l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à son égard. Elle a dit également qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi et qu'elle devrait avoir droit à des prestations.

[10] La Commission a maintenu l'exclusion dans sa demande, et l'appelante a interjeté appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[11] Je dois décider si l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>5</sup>. Pour ce faire, je dois examiner la raison de son congédiement, puis décider si la conduite qui a entraîné la perte de son emploi est une conduite qui, selon la loi, constitue une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[12] La Commission affirme que l'appelante 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 voulu de ne pas se conformer à la politique. Elle savait qu'elle pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement en

---

<sup>3</sup> Voir la page GD2-7.

<sup>4</sup> Une copie de la lettre de licenciement du 11 mai 2022 figure à la page GD7.

<sup>5</sup> C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. Voir la deuxième question en litige ci-après.

faisant ce choix, et c'est ce qui s'est passé. La Commission affirme que ces faits prouvent que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[13] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme avoir fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner. Elle soutient qu'elle était une employée exemplaire, qu'elle a été congédiée à tort et qu'on ne devrait pas la punir en lui refusant des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a exercé son droit à l'autonomie corporelle et qu'elle a respecté ses croyances religieuses. Elle affirme également qu'elle a cotisé au programme d'assurance-emploi et qu'elle devrait recevoir un soutien financier.

[14] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les motifs de ma décision.

## Question en litige

[15] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison de son inconduite?

## Analyse

[16] Pour répondre à cette question, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois déterminer pour quelle raison l'appelante a été congédiée. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, ce motif constitue une inconduite.

### Première question en litige : pourquoi l'appelante a-t-elle été congédiée?

[17] L'appelante a été congédiée parce qu'elle a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'elle n'a pas obtenu d'exemption approuvée.

[18] La preuve de l'employeur, telle qu'elle est énoncée dans la lettre de licenciement<sup>6</sup>, est la suivante :

- La politique a été révisée le 3 septembre 2021<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Pages GD7-2 à GD7-4.

<sup>7</sup> Une copie de la politique figure aux pages GD3-22 à GD3-25.

- La politique donnait aux employés jusqu'au 21 octobre 2021 pour fournir la preuve qu'ils étaient entièrement vaccinés contre la COVID-19.
- Il y avait un processus permettant aux employés de demander des mesures d'adaptation pour une exemption médicale valide ou fondée sur le *Code des droits de la personne*. Si une demande de mesures d'adaptation ne satisfaisait pas aux exigences d'exemption à la politique, on s'attendait à ce que l'employé respecte l'obligation de vaccination.
- Le non-respect de la politique pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- L'employeur a par la suite décidé de congédier tout employé qui n'était pas entièrement vacciné au plus tard le 21 octobre 2021, à moins que l'employé ne bénéficie d'une exemption médicale ou au titre du *Code des droits de la personne* approuvée.
- L'appelante devait se conformer à la politique.
- L'appelante n'a pas fourni de preuve de vaccination ni obtenu une exemption approuvée.
- L'appelante a assisté à une rencontre avec l'employeur le 11 mai 2022. Lors de cette rencontre, elle a confirmé qu'elle comprenait qu'elle devait être entièrement vaccinée pour retourner au travail et qu'elle serait licenciée si elle ne se conformait pas à la politique. Elle a informé l'employeur qu'elle n'était pas encore vaccinée et qu'elle n'avait pas d'exemption. L'employeur lui a dit qu'il la licencierait en raison du non-respect de la politique.
- L'appelante a été licenciée le 12 mai 2022.

[19] L'appelante ne conteste aucun des faits susmentionnés.

[20] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, elle a déclaré qu'elle avait été congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté la politique après son congé de

maladie (page GD3-9). Elle a dit à la Commission qu'elle avait été congédiée après la fin de son congé de maladie parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique (page GD3-21). Elle a également dit qu'elle était au courant de la politique et qu'elle comprenait que le non-respect de cette dernière entraînerait un congédiement. Dans sa demande de révision, elle a déclaré que l'employeur l'avait licenciée en raison de la politique (page GD3-27). Lors de son entrevue de réexamen (page GD3-30), elle a affirmé qu'après qu'elle a obtenu l'autorisation de revenir de son congé de maladie, l'employeur lui a donné l'occasion de se conformer à la politique et lui a dit que, si elle ne le faisait pas, elle serait congédiée. Elle a dit à l'employeur qu'elle ne se ferait pas vacciner et l'employeur l'a congédiée immédiatement.

[21] Toutes ces déclarations concordent avec le témoignage que l'appelante a donné à l'audience.

[22] La preuve montre que l'appelante a été congédiée parce qu'elle a omis de fournir une preuve de vaccination comme l'exigeait la politique et qu'elle n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

### **Question en litige n° 2 : le motif du congédiement de l'appelante est-il une inconduite au sens de la loi?**

[23] Oui, le motif du congédiement de l'appelante est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[24] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite qui a mené à la cessation d'emploi doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>8</sup>. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>9</sup> (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

---

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

[25] L'appelante 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 loi<sup>10</sup>.

[26] Il y a inconduite lorsque l'appelant 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'il soit congédié<sup>11</sup>.

[27] La Commission doit prouver que l'appelante a été congédiée en raison d'une inconduite<sup>12</sup>. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de l'appelante pour le faire.

[28] L'appelante a dit à la Commission qu'elle ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons liées à la santé. Elle a demandé une exemption à l'obligation de se faire vacciner, mais l'employeur l'a plutôt congédiée.

[29] À l'audience, l'appelante a déclaré ce qui suit :

- Elle passait des tests rapides et travaillait en mode hybride (2 jours à distance à la maison et 3 jours à l'hôpital avec tests rapides) avant la date limite de vaccination prévue par la politique.
- Elle se conformait ainsi aux [traduction] « instructions de son chef d'équipe ». Elle avait la permission de travailler de la maison à temps plein au besoin, comme elle avait su bien le faire pendant les fermetures liées à la pandémie.
- Elle aurait pu continuer à travailler suivant ce mode hybride, mais l'employeur a décidé qu'il serait obligatoire pour tous les employés de se faire vacciner, à défaut de quoi ils seraient congédiés.

---

<sup>10</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>11</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>12</sup> 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.

- Elle a reçu les communications sur la politique de l'employeur.
- En raison d'un problème de santé antérieur, elle est mal à l'aise à l'idée de recevoir un vaccin contre la COVID-19. Les vaccins ont été mis au point très rapidement, ils n'ont [traduction] « pas été testés », et personne ne savait quels pourraient être les risques que présentaient les vaccins [traduction] « même 10 ans plus tard ».
- Elle avait de sérieuses préoccupations quant à l'innocuité des vaccins, surtout à la lumière de ses antécédents médicaux.
- Elle n'a pas pris une [traduction] « décision irréfléchie ». Elle a vraiment réfléchi aux risques et aux avantages de la vaccination pour elle-même personnellement et a pris la décision de ne pas se faire vacciner.
- Elle avait également des préoccupations religieuses au sujet des vaccins et des objections relatives aux droits de la personne au sujet de l'obligation de se faire vacciner afin de continuer à accomplir son travail.
- Selon la politique, l'omission de se faire vacciner menait à la prise de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- Elle a compris que, si elle ne se faisait pas vacciner ou qu'elle ne bénéficiait pas d'une exemption approuvée avant la date limite fixée dans la politique, elle pourrait être congédiée<sup>13</sup>.
- Mais elle espérait que l'employeur tienne compte de ses préoccupations médicales même en l'absence d'une exemption officielle d'un médecin parce qu'elle avait prouvé qu'elle pouvait bien occuper ses fonctions à domicile et qu'elle pouvait effectuer des tests rapides dans le cadre du mode de travail hybride.

---

<sup>13</sup> Cette déclaration figure à 29 min 34 s de l'enregistrement de l'audience et à nouveau à 52 min 22 s.



- Elle voulait travailler. Elle était disposée à travailler de la maison et à passer des tests rapides.
- Elle a fait tout ce qu'elle pouvait pour [traduction] « que ça fonctionne » compte tenu de ses préoccupations concernant les vaccins contre la COVID-19.
- Elle a été une travailleuse loyale et dévouée pendant 14 ans et elle n'aurait pas dû être obligée de se faire vacciner à défaut de quoi elle perdrait son emploi.
- Elle connaît d'autres employés qui ont été mis à pied sans salaire. Cette option ne lui a toutefois pas été [traduction] « présentée ».
- Elle ne comprend pas pourquoi l'employeur a été si [traduction] « strict » au sujet du congédiement dans son cas, surtout compte tenu du fait qu'elle assumait un rôle administratif et qu'elle n'était pas une travailleuse de première ligne.
- Elle avait son propre bureau et travaillait toute seule. Toutes ses rencontres se déroulaient sur Zoom. L'employeur aurait pu lui permettre de continuer à travailler de cette façon sans l'obliger à se faire vacciner.
- La perte de son emploi n'avait rien à voir avec sa capacité d'accomplir son travail.

[30] Le représentant légal de l'appelante a fait valoir que l'appelante a été une employée exemplaire pendant plus de 14 ans et qu'elle a été congédiée à tort. Il a déclaré que l'employeur avait violé les droits de l'appelante, qu'il n'avait pas appliqué la politique de façon raisonnable et qu'il ne lui avait pas offert les mesures d'adaptation appropriées. Il a également déclaré que la mise en œuvre et l'application de la politique étaient déraisonnables et qu'elles ne tenaient pas compte des circonstances de chacun. Dans le cas de l'appelante, ses antécédents médicaux ont suscité de véritables préoccupations au sujet des risques associés aux vaccins contre la COVID-19. Elle a demandé une exemption sur le fondement de ses droits de la personne, de son état de santé et de ses croyances, ainsi que des mesures d'adaptation raisonnables. En refusant ses demandes de mesures d'adaptation, l'employeur a fait fi des obligations

auxquelles il est tenu par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario. Elle avait travaillé à distance pendant la pandémie et l'employeur aurait pu accueillir sa demande de continuer à le faire ou de subir des tests de dépistage rapide, sans subir de contrainte excessive.

[31] Le représentant légal de l'appelante a également fait valoir que la Directive n° 6, qui était la raison d'être de la politique, n'était plus en vigueur (au mois de mars 2022). Néanmoins, l'employeur a persisté à appliquer la politique malgré l'évolution des preuves scientifiques selon lesquelles les vaccins contre la COVID-19 n'étaient pas efficaces contre le variant Omicron. La politique n'a pas été « orchestrée » comme il se devait. Elle aurait dû être là pour aider les employés qui voulaient continuer à travailler, pas pour les forcer à se faire vacciner. Rien dans le contrat de travail de l'appelante ne l'obligeait à se faire vacciner.

[32] Enfin, le représentant légal de l'appelante a fait valoir que la conduite qui a mené à la perte de son emploi n'était pas délibérée parce que l'employeur [traduction] « ne lui a donné aucune option pour qu'elle continue de travailler »<sup>14</sup> – ses seuls choix étaient soit se faire vacciner, soit se faire congédier. Mais il y avait une autre voie (à part la vaccination) pour qu'elle continue de travailler : elle travaillait à distance sans problème et aurait pu continuer à subir des tests rapides. Tout le monde a le droit de choisir de se faire vacciner ou non. L'appelante avait des raisons médicales valables de ne pas se faire vacciner. Même si elle n'avait pas d'exemption officielle de son médecin, sa conduite ne devrait pas être considérée comme étant délibérée parce qu'elle avait des raisons médicales valables de ne pas se conformer à la politique. Si elle avait été autorisée à faire des tests rapides ou à travailler de la maison (ou à faire les deux), elle n'aurait jamais cessé de travailler. L'appelante s'est retrouvée sans emploi non pas en raison de son inconduite [traduction] « mais en raison de l'inconduite de son employeur<sup>15</sup> » et de l'omission de ce dernier de prendre des mesures disciplinaires progressives à son égard.

---

<sup>14</sup> Cette déclaration figure à 18 min 24 s de l'enregistrement de l'audience.

<sup>15</sup> Cette déclaration figure à 35 min 05 s de l'enregistrement de l'audience.

[33] Je n'ai aucun doute que l'appelante était une employée exemplaire.

[34] Et je comprends sa déception de ne pas toucher de prestations d'assurance-emploi.

[35] L'appelante semble penser qu'une conclusion d'« inconduite » exige qu'elle ait fait quelque chose de « mal » dans l'exercice de ses fonctions ou dans sa conduite en milieu de travail. Mais comme je l'ai expliqué au début de l'audience, le terme « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi ne signifie pas nécessairement qu'un prestataire a fait quelque chose de « mal ». Et le terme n'a pas la même signification pour les prestations d'assurance-emploi que dans d'autres contextes d'emploi, comme dans le cadre d'instances disciplinaires et de règlement de griefs ou d'arbitrages en matière de travail. Le terme « inconduite » dans le contexte de l'assurance-emploi signifie simplement qu'un prestataire a adopté une conduite délibérée (voulue, intentionnelle) et qu'il savait ou aurait dû savoir que cette conduite pouvait entraîner sa cessation d'emploi.

[36] Le représentant légal de l'appelante m'a exhorté à [traduction] « tenir compte » du fait qu'il n'y avait aucune raison de mettre fin à l'emploi de l'appelante, que son refus de se conformer à la politique n'était pas délibéré, car elle avait des raisons médicales et religieuses valides de ne pas se faire vacciner, et que des mesures d'adaptation auraient permis à l'appelante de continuer à travailler.

[37] Toutefois, ces considérations ne traitent **pas** du critère d'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[38] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable, si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelante en lui permettant de travailler à distance ou de subir des tests rapides, ou si le congédiement était une sanction trop sévère<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir l'arrêt *Fakhari c 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

[39] Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir d'interpréter les lois sur la protection de la vie privée, les lois sur les droits de la personne, le droit international, le *Code criminel* ou d'autres lois ou de les appliquer aux décisions rendues en vertu de la *Loi*<sup>17</sup>.

[40] Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné le congédiement de ***l'appelante***, et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[41] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené au congédiement de l'appelante était son omission de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique (en l'absence d'une exemption approuvée).

[42] La preuve de l'employeur et de l'appelante, ainsi que le témoignage que cette dernière a donné à l'audience, me permettent de tirer ces conclusions supplémentaires :

- a) L'appelante a été informée de la politique et a eu le temps de s'y conformer;
- b) Son défaut de se conformer à la politique était intentionnel – elle a pris la décision personnelle délibérée de ne pas se faire vacciner. Son manquement à la politique était donc délibéré.
- c) Elle savait que son omission de fournir une preuve de vaccination pouvait causer son congédiement<sup>18</sup>.

---

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 qui ne sont pas pertinentes pour déterminer s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

<sup>17</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et les arrêts *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut statuer sur des causes en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines mesures prises par des décideurs gouvernementaux en application de ces lois. Dans le présent appel, la prestataire ne le fait pas.

<sup>18</sup> L'appelante a déclaré qu'elle savait qu'un congédiement était possible, mais elle espérait que l'employeur accepte sa décision de ne pas se faire vacciner. Il ne s'agit pas d'un argument disculpatoire pour deux raisons.

- d) Son refus de se conformer à la politique constituait la cause directe de son congédiement.

[43] **Il s'agit** du critère d'inconduite sous le régime de la *Loi*, et la conduite de l'appelante satisfait au critère.

[44] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de santé et sécurité au travail. L'appelante avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne pas se faire vacciner et de ne pas fournir une preuve de vaccination, elle a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles sur son emploi.

[45] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que la décision personnelle d'un prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des problèmes de santé ou une autre raison personnelle. Le choix voulu de ne pas se conformer à une politique sur la santé et la sécurité au travail liée à la COVID-19 est considéré comme étant délibéré et constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>19</sup>.

---

Premièrement, le critère juridique prévoit qu'il y a inconduite si l'appelante savait **ou aurait dû savoir** que le non-respect de la politique pourrait entraîner sa cessation d'emploi. Je n'ai aucune hésitation à conclure que l'appelante **aurait dû le savoir**. La police elle-même disait qu'elle pourrait être licenciée. Il est également ressorti de la rencontre virtuelle qui s'est déroulée entre l'employeur et l'appelante, après qu'elle eut obtenu l'autorisation de retourner au travail après un congé de maladie, que l'employeur avait l'intention d'appliquer la politique et qu'elle devait s'y conformer, sinon elle ne serait pas autorisée à retourner au travail. Elle a choisi de cesser de travailler plutôt que de se conformer à la politique. Le fait qu'elle espérait que l'employeur fasse une exception pour elle ne diminue pas l'information communiquée par l'employeur, à savoir qu'elle devait se faire vacciner à défaut de quoi elle ne serait pas autorisée à travailler.

Deuxièmement, cela n'a pas changé la conduite de l'appelante. Lors de la rencontre du 11 mai 2022 avec l'employeur, date à laquelle il était clair qu'elle ne serait pas autorisée à retourner au travail si elle ne se conformait pas à la politique, elle a tout de même refusé de se faire vacciner (voir les déclarations de l'appelante à la page GD3-30 et la lettre de licenciement à la page GD7-3).

<sup>19</sup> Il y a maintenant de nombreuses décisions dans lesquelles la division d'appel l'a confirmé. Pour un petit échantillon de ces décisions, 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.

[46] Les décisions de la division d'appel sont appuyées par la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation voulue de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*<sup>20</sup>. Et je ne peux faire fi d'une décision récente de la Cour fédérale dans *Cecchetto*, qui a confirmé ce principe **dans le contexte particulier d'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19**<sup>21</sup>.

[47] Je conclus donc que l'omission délibérée de l'appelante de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[48] Si elle le souhaite, l'appelante peut présenter ses plaintes concernant la politique ou les actions de l'employeur en lien avec la cessation de son emploi en cour ou devant un autre tribunal qui traite de ces questions. Elle demeure libre de présenter ces arguments et de demander réparation devant les instances compétentes.

[49] Toutefois, aucun de ses arguments au sujet de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'elle a été licenciée en raison d'une conduite qui constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[50] Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[51] Le représentant légal de l'appelante m'a renvoyée à une décision d'arbitrage faisant suite à un grief de travail déposé par des employés licenciés et rappelés au travail sur la base de preuves que les vaccins contre la COVID-19 n'étaient pas efficaces contre le variant Omicron<sup>22</sup>. Il m'a également renvoyée à une autre décision d'arbitrage dans laquelle l'arbitre a conclu que le travail à distance et d'autres mesures non invasives étaient suffisants pour atténuer le risque de transmission de la COVID-19 en milieu de travail. Il affirme que les deux affaires permettent de faire valoir qu'il n'y

---

<sup>20</sup> Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>21</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>22</sup> La référence est 2022 CanLII 52913.

avait aucune raison de licencier l'appelante alors que le mode de travail hybride de cette dernière avait déjà été accepté et donné de bons résultats.

[52] Ces décisions ne me lient pas et je ne les trouve pas convaincantes ni utiles. En effet, elles vont à l'encontre de la jurisprudence obligatoire de la Cour fédérale sur ce qui constitue une inconduite aux fins de la Loi, ce dont j'ai discuté précédemment.

[53] En l'espèce, comme dans l'affaire *Cecchetto*<sup>23</sup>, les seules questions à trancher sont de savoir si l'appelante a été licenciée pour ne pas s'être conformée à la politique de vaccination de son employeur et, dans l'affirmative, si ce manquement était délibéré et vraisemblablement susceptible d'entraîner son congédiement. La réponse à toutes ces questions est oui.

[54] Parce qu'elle a choisi délibérément de ne pas se faire vacciner comme l'exige la politique, l'appelante a été congédiée en raison d'une conduite considérée comme étant une inconduite au sens de la *Loi*.

[55] Par conséquent, elle ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi dans sa demande.

## Conclusion

[56] La Commission a prouvé que l'appelante a été congédiée en raison de son inconduite<sup>24</sup>. Par conséquent, elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[57] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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

---

<sup>23</sup> Cité au para 46 ci-dessus.

<sup>24</sup> C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**.