



[TRADUCTION]

Citation : *NZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1210

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

Décision

Partie appelante : N. Z.

Partie 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 (553757) datée du 22 décembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Paula Turtle

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 8 mai 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Témoin de l'appelante

Date de la décision : Le 21 juin 2023

Numéro de dossier : GE-23-277

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹

Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi. Son employeur affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle a agi contre sa politique de vaccination : elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Bien que l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelante a des convictions religieuses très fortes. Elle ne peut donc pas se faire vacciner. D'autres organisations, comme les écoles et les camps, ont tenu compte des croyances religieuses de sa famille. L'appelante affirme que son employeur aurait dû tenir compte des siennes.

[7] L'appelante a demandé une exemption à la politique de vaccination du fait de sa religion. L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption. L'appelante ajoute que la procédure suivie par son employeur était injuste.

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

Question que je dois examiner en premier

Je vais accepter les documents envoyés après l'audience

[8] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle voulait me donner des documents concernant la décision de l'employeur de ne pas lui accorder d'exemption à la politique de vaccination. Elle a remis ces documents après l'audience.

[9] J'ai décidé de les accepter parce qu'ils se rapportent à l'argument de l'appelante selon lequel le processus d'exemption était injuste. J'ai tenu compte de ces documents au moment de rendre ma décision.

Question en litige

L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

Analyse

[10] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue².

[11] Pour décider si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[12] L'appelante a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur.

[13] L'appelante ne s'est pas fait vacciner. De plus, elle n'a pas obtenu d'exemption à la politique de vaccination. L'employeur a donc mis l'appelante en congé sans solde le 19 octobre 2021.

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] L'employeur a écrit à l'appelante le 29 mars 2022, disant qu'on mettait fin à son emploi parce qu'elle n'était pas vaccinée. L'appelante convient qu'elle a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner.

[15] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas obtenu d'exemption à la politique et qu'elle ne s'est pas fait vacciner.

La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite au sens de la loi?

[16] Selon la loi, la raison du congédiement de l'appelante est une inconduite.

[17] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions des tribunaux) aide à décider si le congédiement de la prestataire est une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le droit établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[18] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[19] Il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison⁵.

[20] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[21] Je peux seulement trancher les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelante. Je n'ai pas à décider si son employeur aurait dû accorder une exemption à l'appelante ou lui offrir des mesures d'adaptation⁷. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Il y a une affaire de la Cour d'appel fédérale intitulée *Canada (Procureur général) c McNamara*⁸. M. McNamara a été congédié de son emploi au titre de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié. Il a ajouté qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que les actions de son employeur entourant son congédiement n'étaient pas correctes.

[23] En réponse aux arguments de M. McNamara, la Cour d'appel fédérale a déclaré que la question dans les dossiers d'inconduite est de « dire si l'acte ou l'omission reproché à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la *Loi* ». Il ne s'agit pas de savoir si la décision d'un employeur de mettre fin à un emploi était abusive. La Cour a ajouté que, lorsque le Tribunal interprète et applique la *Loi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir « ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé ». La Cour d'appel fédérale a souligné qu'il existe d'autres recours pour les employés qui ont été traités injustement par leur employeur. Ces autres recours sanctionnent le comportement d'un employeur sans transférer les coûts de ce comportement aux contribuables canadiens par l'entremise des prestations d'assurance-emploi.

[24] Une décision plus récente qui fait suite à l'affaire *McNamara* est l'affaire *Paradis c Canada (Procureur général)*⁹. Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues. M. Paradis a soutenu qu'il avait été congédié à tort, que les résultats du test montraient qu'il n'avait pas les facultés

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

affaiblies au travail, et que l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation pour lui conformément à ses propres politiques et à la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est appuyée sur l'affaire *McNamara* et a déclaré que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent dans la décision sur l'inconduite au titre de la *Loi*¹⁰.

[25] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, ce qu'ils disent est tout de même pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer si l'employeur a eu raison de refuser une exemption à l'appelante (c'est-à-dire de ne pas lui accorder de mesures d'adaptation) et de la congédier. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- Selon la politique, les personnes employées qui n'étaient pas vaccinées ou n'obtenaient pas d'exemption pouvaient être congédiées.
- L'appelante n'a pas obtenu d'exemption et elle ne s'est pas fait vacciner.
- Elle savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait si elle ne respectait pas la politique.

[27] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu inconduite pour les raisons suivantes :

- Elle aurait dû être exemptée de l'obligation de se faire vacciner ou obtenir une mesure d'adaptation de la part de l'employeur.
- Elle ne pensait pas qu'elle allait perdre son emploi si elle ne se faisait pas vacciner.

¹⁰ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

[28] La politique de vaccination de l'employeur prévoit ces éléments importants :

- Toutes les personnes employées devaient être entièrement vaccinées au plus tard le 19 octobre 2021.
- Les personnes qui n'étaient pas entièrement vaccinées pouvaient demander une exemption à la politique. Toutes les demandes d'exemption seraient examinées conformément aux protocoles d'adaptation de l'employeur.
- Si des personnes n'étaient pas entièrement vaccinées en date du 19 octobre 2021 et qu'elles n'avaient pas d'exemption, elles pouvaient être congédiées.

[29] J'estime que l'appelante savait que, selon la politique, elle devait être entièrement vaccinée au plus tard le 19 octobre 2021. Elle savait aussi qu'elle pouvait être congédiée si elle n'avait pas d'exemption. L'appelante ne s'est pas fait vacciner et n'a pas obtenu d'exemption.

[30] Même si elle connaissait la politique, l'appelante affirme qu'elle ne pensait pas que l'employeur allait la congédier. Elle croyait que l'employeur avait dit au personnel qu'il était possible de se faire congédier pour pousser les gens à se faire vacciner.

[31] D'autres personnes ont été congédiées parce qu'elles n'étaient pas vaccinées. L'appelante était au courant.

[32] L'appelante a dit que l'employeur n'avait pas congédié les personnes employées qui ne s'étaient pas fait vacciner contre d'autres maladies. Pendant la pandémie du SRAS, les gens ont travaillé de la maison pendant un mois, puis sont revenus au travail. Personne n'a été congédié pour ne pas s'être fait vacciner. L'époux de l'appelante a déclaré que personne n'a été congédié pour ne pas avoir reçu le vaccin contre la grippe. L'appelante ne pensait donc pas que cela se produirait cette fois-ci.

[33] L'appelante aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée pour au moins trois raisons. L'appelante aurait dû savoir que le congédiement était réellement possible pour l'une ou l'autre de ces raisons :

- La politique disait clairement que les personnes employées pouvaient être congédiées si elles ne se faisaient pas vacciner.
- L'appelante savait que d'autres personnes avaient été congédiées.
- Même si l'employeur n'avait pas congédié le personnel qui ne s'était pas fait vacciner auparavant, il a décidé de traiter la COVID différemment, afin de protéger le personnel, les patients et les visiteurs.

[34] L'appelante a demandé une exemption. Elle a fourni à l'employeur des renseignements écrits sur son opposition à la vaccination. Elle a également eu une entrevue avec son employeur.

[35] Le 8 octobre 2021, l'employeur a rejeté la demande d'exemption de l'appelante. La lettre de refus disait ceci :

- L'employeur avait examiné attentivement la demande d'exemption de l'appelante.
- La politique de vaccination était en place parce que l'employeur voulait offrir un environnement sécuritaire à tout le monde.
- La demande d'exemption de l'appelante a été rejetée.

[36] L'appelante a répondu à la lettre, disant que l'employeur n'avait pas convenablement examiné sa demande. Elle a demandé à l'employeur comment elle pouvait faire appel de la décision. Celui-ci a répondu qu'il n'y avait pas de processus d'appel.

[37] Ensuite, l'employeur a informé l'appelante de la façon dont il a examiné sa demande. Il dit avoir consulté ses conseillers spirituels et juridiques.

[38] L'appelante affirme que les conseillers spirituels de l'employeur sont hostiles aux églises traditionnelles. Elle m'a demandé de consulter une copie papier de ce qui est affiché sur le site Web de l'employeur. Elle dit qu'il y a un conflit d'intérêts. L'imprimé ne confirme pas la description que l'appelante a faite des conseillers spirituels.

[39] Selon l'appelante, le processus d'exemption était injuste pour les raisons suivantes :

- Les critères appliqués n'étaient pas clairs.
- Il n'y avait pas de processus d'appel.
- Certaines des personnes impliquées dans l'application de la politique avaient des préjugés contre les religions organisées.

[40] L'appelante a également soutenu que l'employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation sans subir lui-même un préjudice injustifié. L'appelante faisait d'autres choses, comme se faire tester, au lieu de se faire vacciner.

[41] Les arguments de l'appelante au sujet de l'équité du processus d'exemption et de l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation ne sont pas importants pour les questions que je dois trancher. Ce qui importe, c'est qu'on lui a refusé une exemption le 8 octobre 2021 et qu'elle ne s'est pas fait vacciner avant le 19 octobre 2021. Elle n'a pas respecté la politique.

[42] L'appelante a été mise en congé sans solde. Ensuite, l'employeur lui a envoyé une lettre d'avertissement le 28 février 2022. L'appelante n'a pas reçu la lettre parce que son adresse avait changé. L'employeur a envoyé une lettre de licenciement à l'appelante le 29 mars 2022. L'appelante ne l'a pas reçue non plus.

[43] L'appelante a dit que même si elle avait reçu les lettres, cela aurait été sans importance. Elle ne se faisait pas vacciner en raison de ses croyances religieuses, qui étaient plus importantes que la politique de l'employeur.

[44] Comme je l'ai mentionné plus haut, je dois examiner les décisions que l'appelante a prises.

[45] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- La politique de l'employeur prévoyait que les personnes employées non vaccinées pouvaient être congédiées.
- Selon la politique, l'appelante devait se faire vacciner ou obtenir une exemption.
- L'appelante n'a pas obtenu d'exemption.
- L'appelante avait des convictions religieuses très fortes. Elle ne s'est donc pas fait vacciner. Il s'agissait d'un choix délibéré de sa part.
- L'appelante savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

Alors, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[46] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[47] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[48] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Paula Turtle

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