



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1990

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

Décision

Partie appelante : M. H.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (591126) datée du 6 juin 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Katherine Parker

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 octobre 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 8 novembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1864

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 (autrement dit, 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 été mise en congé sans solde à compter du 7 avril 2022. La Commission affirme que l'appelante a été mise en congé sans solde parce qu'elle est allée à l'encontre de sa politique de vaccination : elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si l'appelante ne conteste pas ce qui s'est passé, elle affirme que ce n'est pas la vraie raison pour laquelle l'employeur l'a congédiée. L'appelante affirme que l'employeur l'a mise en congé administratif et qu'il ne s'agissait pas d'un congé disciplinaire. Elle a dit avoir demandé une exemption pour motifs religieux, mais que son employeur la lui a refusée. L'employeur a également refusé de lui fournir des mesures d'adaptation pour raisons médicales.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. 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.

Question en litige

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

Analyse

[7] 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

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

son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[8] J'estime que l'appelante a été mise en congé sans solde (suspendue) parce qu'elle a refusé de se conformer à la Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale de l'employeur². Cette politique exigeait que les employés soient entièrement vaccinés, sinon ils seraient mis en congé sans solde jusqu'à ce qu'ils se conforment à la politique.

[9] L'appelante et la Commission ne s'entendent pas sur la raison pour laquelle l'appelante a perdu son emploi. La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelante a été mise en congé sans solde pour non-respect de la politique³.

[10] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme que la véritable raison pour laquelle elle a perdu son emploi est de nature administrative et non disciplinaire⁴. Elle a dit qu'elle ne s'était pas conformée à la politique en raison de ses croyances religieuses. Elle a demandé des mesures d'adaptation pour des raisons médicales, car elle craignait que le vaccin n'ait pas fait ses preuves. Elle a présenté ses plaintes au syndicat et a déposé deux griefs⁵.

[11] Je conclus que l'employeur avait une politique, que cette politique précisait les conséquences et que l'appelante ne s'y est pas conformée. L'appelante a tenté d'obtenir l'annulation de la décision de la mettre en congé sans solde. L'employeur a refusé d'annuler sa décision parce qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour bénéficier d'une exemption.

² Voir les pages GD3-46 à GD3-59 du dossier d'appel.

³ Voir les pages GD3-20 et GD3-21.

⁴ Voir la page GD3-60.

⁵ Voir les pages GD3-23 à GD3-30.

- L'employeur a fait parvenir à l'appelante une lettre datée du 8 avril 2022 expliquant les raisons pour lesquelles elle était mise en congé sans solde⁶.
- L'appelante a demandé une exemption religieuse, mais celle-ci a été refusée par l'employeur⁷.
- L'appelante a fourni un billet médical qui indiquait qu'elle ne répondait pas aux critères d'exemption médicale⁸.
- L'appelante a présenté deux griefs : l'un portait sur le congé sans solde; le deuxième portait sur le refus de l'employeur de lui accorder des mesures d'adaptation en raison de ses croyances religieuses⁹. Cependant, l'employeur a refusé d'entendre les griefs.

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

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

[13] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁰. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant que'elle est presque délibérée¹¹. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)¹².

⁶ Voir les pages GD3-28 à GD3-31.

⁷ L'appelante a fourni un affidavit (voir les pages GD2-20 à GD3-22).

⁸ Voir le billet médical à la page GD3-23.

⁹ Voir les pages GD2-23 à GD2-30.

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

¹² Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

[14] Il y a inconduite si l'appelante 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 raison¹³.

[15] La Commission doit prouver que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une 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 inconduite¹⁴.

[16] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelante a pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner, car elle croyait que le vaccin était expérimental. La Commission n'était pas d'accord sur le fait que la demande d'exemption pour motifs religieux de l'appelante était suffisante. Elle a dit que la religion de l'appelante était un enseignement spirituel et ne faisait que suggérer aux gens d'éviter les traitements externes. La Commission a dit qu'il n'y avait rien de précis sur le fait de ne pas utiliser de vaccins¹⁵. La Commission a déclaré que l'employeur avait une politique qui était claire au sujet des exigences en matière de vaccination. Elle a ajouté que l'employeur avait clairement communiqué les exigences suffisamment tôt pour permettre aux employés de s'y conformer.

[17] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle a été mise en congé administratif. Elle a dit que ses croyances religieuses ont guidé sa décision de ne pas se faire vacciner. Elle s'inquiétait de sa santé et des effets négatifs d'un vaccin inconnu. Elle a dit que cela ne devrait pas être considéré comme une inconduite.

[18] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce que l'appelante a pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner et qu'elle a délibérément omis de se conformer à la politique. Même s'il s'agissait d'une bonne décision pour elle, les raisons de sa décision ne répondaient pas aux critères d'exemption en vigueur dans son milieu de travail. Elle n'était pas admissible à une

¹³ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁵ Voir les pages GD3-24 et GD4-1.

exemption médicale comme l'a déclaré son propre médecin¹⁶. De plus, ses croyances religieuses ne répondaient pas aux critères d'exemption.

- À l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle maintenait son lien avec ses croyances religieuses principalement par l'entremise de courriels qui lui étaient envoyés tous les mois. Ces courriels contenaient des renseignements, des conseils et des avis spirituels. Elle estimait que l'introduction de substances étrangères dans son corps entraînerait plus de maladies.
- À l'audience, l'appelante a dit qu'elle n'était pas contre les vaccins, et que certains étaient utiles. Mais le vaccin contre la COVID-19 n'a pas été prouvé.
- Elle a dit qu'elle avait vécu avec le cancer en 2016. À ce moment-là, elle a décidé que la méditation profonde était la meilleure façon de gérer sa vie pour atteindre l'harmonie.
- La décision de ne pas se conformer à la politique était personnelle. L'appelante savait qu'il y aurait des conséquences et elle a pris la décision éclairée de ne pas s'y conformer.

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

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

¹⁶ Voir la page GD3-23.

Conclusion

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

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

Katherine Parker

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