



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1107

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

## **Décision**

**Parite appelante :** M. H.

**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 (478267) datée du 7 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 28 septembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 30 septembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2352

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire (qui est l'appelant dans le présent appel) ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme messenger pour X (X). Le 15 septembre 2021, X a mis en place une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 (la politique). La politique exigeait que tous les employés soient entièrement vaccinés d'ici le 10 janvier 2022. Si un employé ne respectait pas les dates limites de la politique ou n'obtenait pas une exemption de vaccination approuvée avant le 10 janvier 2022, il devait être mis en congé sans solde.

[4] Le prestataire a été mis au courant de la politique. Comme il ne voulait pas s'y conformer en se faisant vacciner, il a demandé à l'employeur de lui accorder une exemption médicale à l'exigence de vaccination obligatoire. Mais l'employeur a refusé de le faire. Comme le prestataire n'a pas déclaré qu'il était entièrement vacciné ou n'a pas obtenu d'exemption avant la date limite du 10 janvier 2022, l'employeur l'a suspendu temporairement en raison de son défaut de se conformer à la politique<sup>2</sup>.

---

<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 sous la rubrique Question en litige n° 2 ci-dessous.

<sup>2</sup> Le prestataire conteste le fait qu'il a été suspendu. Il affirme avoir été mis en congé sans solde (voir les pages GD3-19 et GD3-57). Je remarque que le relevé d'emploi (RE) émis par l'employeur (à la page GD3-17) et les déclarations faites à la Commission par l'employeur indiquent que X a suspendu le prestataire après sa dernière journée payée le 8 janvier 2022 (voir les pages GD3-20 et GD3-37). Mais la lettre d'avertissement finale envoyée au prestataire (à la page GD3-40) indique qu'il serait mis en congé sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme à la politique, tout comme la dernière mise à jour de la politique concernant les tests antigéniques rapides prenant fin le 7 janvier 2022 (à la page GD3-51). J'accepte l'argument du prestataire selon lequel l'employeur l'a mis en congé sans solde, mais cette distinction n'a aucune incidence aux fins des prestations d'assurance-emploi (voir la note en bas de page 4 ci-dessous).

[5] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée (la Commission) a déterminé qu'il avait été suspendu de son emploi en raison de son inconduite<sup>3</sup>. Il ne pouvait donc recevoir aucune prestation d'assurance-emploi<sup>4</sup>.

[6] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a admis avoir été mis en congé sans solde pour non-respect de la politique. Mais il a dit qu'il estime que ses renseignements médicaux personnels sont privés et confidentiels, et que l'obligation de divulguer son statut vaccinal constitue une violation de ses droits fondamentaux et autres. Il a également déclaré que la politique violait sa convention collective, ainsi que diverses lois nationales et internationales.

[7] La Commission a soutenu qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal).

[8] Je dois décider si le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Pour ce faire, je dois examiner la raison de sa suspension, puis déterminer si la conduite qui a mené à sa suspension en est une qui, selon la loi, constitue une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[9] La Commission affirme que le prestataire était au courant de la politique, des délais pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, et qu'il a fait le choix conscient et délibéré de ne pas s'y conformer après que l'employeur a refusé d'approuver sa demande d'exemption. Il savait qu'il serait mis en congé sans solde en faisant ce choix, et c'est ce qui s'est passé. La Commission affirme que ces faits

---

<sup>3</sup> Voir la lettre de décision du 25 mars 2022 à la page GD3-22.

<sup>4</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un 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 le prestataire dise qu'il n'a pas été suspendu, mais qu'il a plutôt été mis en congé sans solde. 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 du prestataire (à savoir son défaut de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur) était une inconduite et a donc considéré que sa cessation d'emploi était une suspension.

prouvent que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>5</sup>.

[10] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit avoir fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner pour des raisons médicales et religieuses. Il affirme également que la politique était illégale et violait bon nombre de ses droits, et soutient qu'il a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur l'a forcé à prendre un congé sans solde alors que le travail ne manquait pas et qu'il voulait travailler.

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

## Questions préliminaires

[12] J'ai d'abord envisagé de rejeter de façon sommaire l'appel du prestataire.

[13] La loi prévoit que je **dois** rejeter un appel de façon sommaire (c'est-à-dire sans audience) si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>6</sup>. Par conséquent, je dois déterminer s'il est évident et manifeste, à la lecture du dossier, que l'appel est voué à l'échec<sup>7</sup>.

[14] Selon le règlement du Tribunal, avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois en aviser par écrit le prestataire et lui accorder un délai raisonnable pour présenter des observations<sup>8</sup>.

[15] Le 29 août 2022, le prestataire a été informé de mon intention de rejeter son appel de façon sommaire (page GD07). Il a eu jusqu'au 12 septembre 2022 pour

---

<sup>5</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 31 (voir la note en bas de page 4 ci-dessus).

<sup>6</sup> Cette exigence est énoncée au paragraphe 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>7</sup> Je dois donc me demander si l'appel est voué à l'échec, peu importe les éléments de preuve ou les arguments qui pourraient être produits à une audience : voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)* 2007 CAF 36.

<sup>8</sup> Cette exigence est énoncée à l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

présenter des observations écrites détaillées expliquant pourquoi son appel avait une chance raisonnable de succès.

[16] Après avoir examiné les réponses du prestataire (aux pages GD08 et GD09), j'ai décidé de **ne pas** rejeter son appel de façon sommaire et j'ai plutôt choisi de tenir une audience pour clarifier la preuve et les observations du prestataire. Cette audience a eu lieu le 28 septembre 2022.

[17] Voici ma décision sur le bien-fondé de l'appel du prestataire.

[18] Avant l'audience, le prestataire a déposé des éléments de preuve supplémentaires auprès du Tribunal (aux pages GD11 et GD12), auxquels il a renvoyé et sur lesquels il s'est fondé à l'audience. Ces éléments de preuve supplémentaires ont été communiqués à la Commission, mais seulement après l'audience. Toutefois, la Commission a avisé le Tribunal qu'elle n'avait pas d'autres observations en réponse à cette preuve. J'ai donc tenu compte des pages GD11 et GD12 comme faisant partie de la preuve dans l'appel du prestataire.

## **Question en litige**

[19] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[20] Pour répondre à cette question, je dois trancher deux questions. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a été suspendu de son emploi. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, ce motif constitue une inconduite.

## **Question en litige n° 1 : Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi?**

[21] Le prestataire a été suspendu parce qu'il a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'il n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

[22] L'employeur a affirmé ce qui suit à la Commission<sup>9</sup> :

- Le 15 septembre 2021, une nouvelle politique de vaccination contre la COVID-19 a été instaurée dans le cadre de la [traduction] « Politique sur la sécurité au travail en lien avec la COVID-19<sup>10</sup> » de l'employeur, qui exigeait que les employés fournissent la preuve qu'ils étaient entièrement vaccinés contre la COVID-19<sup>11</sup>.
- Tous les employés ont été informés de la politique et de l'obligation d'être entièrement vaccinés en date de la **dernière** échéance du 31 décembre 2021<sup>12</sup>.
- Les employés étaient autorisés à faire des tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19 jusqu'au 10 janvier 2022 afin de pouvoir continuer à travailler jusqu'à cette date limite s'ils ne voulaient pas se faire vacciner.
- Mais l'employeur a mis fin à l'option de dépistage hebdomadaire après le 10 janvier 2022<sup>13</sup>.
- Le prestataire a demandé une mesure d'adaptation pour des raisons médicales, mais l'employeur l'a refusée. L'employeur a décidé que le prestataire n'avait pas

---

<sup>9</sup> Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-20 et GD3-37, et les documents de l'employeur aux pages GD3-40 et GD3-43 à GD3- [sic].

<sup>10</sup> L'employeur a fourni à la Commission une copie de la politique (aux pages GD3-43 à GD3-48), du processus de vérification du statut vaccinal (à la page GD3-49, qui exigeait que les employés déclarent leur statut vaccinal en ligne) et de l'avis de la politique avant le quart du 15 septembre 2021 (à la page GD3-50).

<sup>11</sup> Pour être considéré comme entièrement vacciné, un employé devait avoir reçu 2 doses d'un vaccin approuvé contre la COVID-19 (voir la section « Définitions » dans la politique, à la page GD3-44).

<sup>12</sup> Voir la lettre d'avertissement à la page GD3-40. La mise à jour de la politique de l'employeur (à la page GD3-51) prévoyait une période de transition du 1<sup>er</sup> novembre au 31 décembre 2021 pour permettre aux employés de se renseigner et de se faire entièrement vacciner. Pendant cette période, les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés (ou qui avaient déclaré leur refus d'être vaccinés) devaient se soumettre à des tests antigéniques rapides de la COVID-19 deux fois par semaine pour pouvoir se présenter au travail.

<sup>13</sup> Le 7 décembre 2021, l'employeur a publié une mise à jour de la politique indiquant que les tests rapides de dépistage d'antigènes prendraient fin le 7 janvier 2022 et que les employés qui n'avaient pas été vaccinés avant le 10 janvier 2022 seraient mis en congé sans solde (voir la page GD3-51).

fourni suffisamment de preuves médicales à l'appui de sa demande d'exemption à l'exigence de vaccination.

- Le prestataire a été informé qu'il avait besoin d'une preuve supplémentaire à l'appui de sa prétention selon laquelle il n'était pas en mesure de se faire vacciner pour des raisons médicales.
- Entre octobre 2021 et décembre 2021, l'employeur a fait de multiples mises en garde au prestataire au sujet de la nécessité d'être entièrement vacciné avant la date limite du 31 décembre 2021, sinon il serait mis en congé sans solde à compter du 10 janvier 2022<sup>14</sup>.
- Le 10 janvier 2022, le prestataire a été mis en congé sans solde parce qu'il n'a pas fourni la preuve qu'il était entièrement vacciné ou d'autres preuves médicales à l'appui de sa demande d'exemption médicale<sup>15</sup>.

[23] L'employeur a émis un relevé d'emploi pour le prestataire (à la page GD3-17) indiquant qu'il a été suspendu de son emploi<sup>16</sup> et que son dernier jour de travail rémunéré était le 8 janvier 2022.

[24] Le prestataire a d'abord dit à la Commission<sup>17</sup> qu'il croyait avoir fourni tous les renseignements nécessaires pour être exempté de l'exigence de vaccination et qu'il ne

---

<sup>14</sup> L'employeur a fourni quelques exemples (résumés dans les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-57), y compris la note préalable au quart du 8 octobre 2021 à la page GD3-53. Voir également la lettre de mise en garde envoyée au prestataire le 24 novembre 2021 pour avoir omis d'effectuer les tests antigéniques rapides requis pour pouvoir continuer à travailler (voir la page GD3-41).

<sup>15</sup> Dans une lettre datée du 19 janvier 2022 (à la page GD3-42), le prestataire a été informé que la demande de mesures d'adaptation et les renseignements supplémentaires qu'il a fournis en date du 15 décembre 2021 étaient insuffisants pour confirmer une contre-indication médicale à la vaccination contre la COVID-19 et que, par conséquent, sa demande de mesures d'adaptation était toujours refusée.

<sup>16</sup> La date prévue du rappel qui a été cochée était [traduction] « Date non connue ».

<sup>17</sup> Voir les Renseignements supplémentaires sur la demande de prestations à la page GD3-21.

savait pas que les tests rapides prendraient fin le 10 janvier 2022. Mais il n'a contesté aucune des déclarations de l'employeur concernant l'instauration de la politique ou les événements qui l'entourent. Il a dit avoir pris la décision personnelle de ne pas se conformer à la politique, sachant qu'il était possible qu'il perde son emploi.

[25] Le prestataire a fourni à la Commission une copie de la lettre d'avertissement final qu'il a reçue le 9 décembre 2021 et qui indiquait qu'à compter du 10 janvier 2022 il serait en violation de l'exigence de la politique d'être entièrement vacciné et serait mis en congé sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme à cette exigence<sup>18</sup>.

[26] Au cours de l'entrevue de révision<sup>19</sup>, le prestataire a dit à la Commission que l'employeur a repoussé la date limite de vaccination à trois reprises et qu'il a continué de faire les tests rapides. Il a ensuite travaillé pendant la première semaine de janvier 2022, sans qu'un test rapide soit requis avant d'être mis en congé sans solde<sup>20</sup>. Il a également dit qu'il s'oppose à la vaccination pour des raisons médicales et religieuses<sup>21</sup>, et a précisé qu'il avait demandé une exemption religieuse à l'employeur. Mais il n'a contesté aucune des déclarations de l'employeur concernant l'instauration de la politique ou les événements qui l'entourent. Il a répété qu'il avait pris la décision personnelle de ne pas respecter la politique.

[27] Le prestataire a déclaré ce qui suit à l'audience :

- Il a été informé de la politique de vaccination obligatoire en septembre 2021, mais les règles et les dates d'échéance [traduction] « changeaient constamment ».

---

<sup>18</sup> Une copie de la lettre d'avertissement final du 9 décembre 2021 figure à la page GD3-33.

<sup>19</sup> Voir les Renseignements supplémentaires sur la demande de prestations aux pages GD3-57 à GD3-59.

<sup>20</sup> Selon l'employeur, les tests rapides ont pris fin le 7 janvier 2022 et tous les employés non vaccinés en date du 10 janvier 2022 ont été mis en congé sans solde (voir la mise à jour de la politique du 7 décembre 2021 à la page GD3-51).

<sup>21</sup> Il a affirmé que son objection de nature médicale était [traduction] « liée » à son objection religieuse (page GD3-58).



- Comme il ne voulait pas être vacciné ni déclarer son statut vaccinal, il a continué à travailler et à effectuer des tests rapides.
- Il a tenté d'obtenir une exemption, mais elle ne lui a pas été accordée, bien que l'employeur ne l'ait officiellement avisé qu'après qu'il a été mis en congé sans solde.
- Lorsqu'il s'est présenté au travail le 10 janvier 2021, il a été [traduction] « interdit d'entrer » et c'est à ce moment qu'il a su que les tests rapides étaient terminés.
- Il a tout de même décidé de ne pas déclarer son statut vaccinal, de sorte qu'il a été mis en congé sans solde.

[28] Je conclus que la preuve démontre que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique ou qu'il n'a pas obtenu une exemption approuvée avant la date limite du 10 janvier 2022.

### **Question en litige n° 2 : Le motif de la suspension du prestataire constitue-t-il une inconduite au sens de la loi?**

[29] Oui, le motif de la suspension du prestataire constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[30] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>22</sup>. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>23</sup> (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[31] Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>24</sup>.

<sup>22</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>23</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>24</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

[32] Il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers l'employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu<sup>25</sup>.

[33] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>26</sup>. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et du prestataire pour le faire.

[34] Le prestataire soutient qu'il a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner pour des raisons médicales et religieuses. Il affirme que la politique était illégale et violait bon nombre de ses droits, et il soutient qu'il a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que l'employeur l'a forcé illégalement à prendre un congé sans solde. Je ne partage pas ce point de vue.

[35] La preuve de l'employeur est présentée sous la rubrique Question en litige n° 1 ci-dessus.

[36] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il y avait neuf motifs pour lesquels son refus de se conformer à la politique ne devrait pas constituer une inconduite<sup>27</sup>. Il a témoigné en détail sur chacun de ces motifs et a souligné les nombreuses observations écrites qu'il a présentées avant l'audience. Je résumerai son témoignage et ses observations suivant les rubriques auxquelles il a fait référence :

a) La politique contrevenait à la fois la *Loi sur la non-discrimination génétique* et la *Charte canadienne des droits et libertés*.

- [traduction] « Les tests rapides sont une forme de test génétique ». En tant qu'employé sous réglementation fédérale, il a le droit de refuser les tests génétiques.

---

<sup>25</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>26</sup> La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *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 le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

<sup>27</sup> Le prestataire a énuméré ces 9 motifs dans le document figurant à la page GD12-16 et a témoigné à leur sujet dans cet ordre.

- Il a déposé une plainte contre l'employeur en vertu de la *Loi sur la non-discrimination génétique*.
- b) La politique n'était pas nécessaire, car le rapport d'immunisation du gouvernement du Canada sur le coronavirus publié en avril 2022 indiquait qu'il n'y avait aucun risque d'infection grave ou de décès à la fin de 2021.
- Comme les risques pour la santé associés à Omicron étaient moins graves, la vaccination obligatoire n'était pas nécessaire avant la date limite prévue dans la politique.
  - Et le [traduction] « rapport du gouvernement » montre que la loi sur l'immunisation ne pourrait pas être interprétée comme exigeant une immunisation obligatoire.
- c) La politique contrevenait à la Déclaration de l'UNESCO de 2005.
- Selon le [traduction] « droit international », les vaccins ne peuvent être obligatoires [traduction] « pour toute une population » à moins qu'ils [traduction] « éradiquent une maladie ». Comme les vaccins contre la COVID-19 n'éradiquent pas une maladie, [traduction] « ils sont illégaux ».
  - Il doit aussi y avoir un [traduction] « consentement éclairé », et on ne peut pas affirmer que la population a reçu l'information nécessaire pour donner un consentement éclairé.
- d) La politique contrevenait au code d'éthique pour les employés de X.
- L'employeur a l'obligation de respecter la loi et d'agir de façon éthique en tout temps. Aucune loi ne lui permet de fixer une politique de vaccination obligatoire.
  - Il ne peut pas agir à l'encontre du [traduction] « Code du travail » ni le forcer à le faire.

- Le syndicat a d'abord dit qu'il allait déposer un grief en son nom, mais ne l'a jamais fait. Il a donc déposé une plainte contre le syndicat auprès du Conseil canadien des relations industrielles.
  - Les employés sont classés dans des groupes [traduction] « séparés », selon qu'ils sont vaccinés ou non. Il a été placé dans le groupe des personnes non vaccinées et a été victime de discrimination en raison de cette ségrégation.
  - L'employeur aurait dû lui offrir une [traduction] « mesure d'accommodement raisonnable ». Il a accepté de subir des tests rapides, même s'il s'agit [traduction] « de tests génétiques qui sont contraires à la loi ». Ou il aurait pu continuer à travailler sans subir de tests rapides ou se faire vacciner, comme il l'a fait la première semaine de janvier 2022.
  - L'employeur est en conflit d'intérêts parce que le gouvernement fédéral [traduction] « a fait de l'argent à partir de chaque citoyen vacciné ».
  - L'employeur a également contrevenu aux dispositions sur les pots-de-vin et la corruption du code de conduite lorsqu'il a offert aux employés trois heures de rémunération pour qu'ils aillent se faire vacciner.
- e) La politique contrevenait à la Charte, et le guide à l'intention des tribunaux<sup>28</sup> dit que le Tribunal doit appliquer la loi, y compris la Charte.
- Le Tribunal a à la fois le pouvoir et la responsabilité de décider si la politique viole ses droits garantis par la Charte.
  - Il sait que les [traduction] « agents de l'assurance-emploi » et le Tribunal peuvent [traduction] « annuler » la décision d'un employeur de congédier un employé, et peut dire qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite. Ils

---

<sup>28</sup> À la page GD9, le prestataire a produit 6 pages tirées du « Guide à l'intention des conseils arbitraux de l'assurance-emploi ».

peuvent approuver des prestations d'assurance-emploi s'ils ne sont pas d'accord avec le fait que l'employeur qualifie le problème d'inconduite.

- Dans son cas, il n'y a pas eu d'inconduite de sa part, mais plutôt de la part de l'employeur. Cela s'explique par le fait qu'il n'y a rien dans la convention collective concernant la vaccination obligatoire des employés et que ni l'employeur ni le gouvernement ne sont autorisés par la loi à rendre la vaccination obligatoire. Cela contrevient à la Charte et au droit international.
- Il est chrétien et ses croyances religieuses sont protégées par la Charte. Il aurait dû faire l'objet de mesures d'adaptation, mais la réponse de l'employeur était simplement fondée sur [traduction] « la croyance d'un fonctionnaire au sujet de la religion ». Cela ne suffit pas pour évaluer de façon précise ou équitable une demande d'exemption fondée sur la religion.
- Le Tribunal doit donc appliquer la Charte et le droit international.

f) La politique contrevenait au Code de Nuremberg.

- Les vaccins présentent un risque connu de blessures ou de décès, ce qui est contraire au Code de Nuremberg.
- La politique ne prévoit pas non plus le [traduction] « consentement volontaire du sujet humain », qui est exigé par le Code de Nuremberg.

g) La politique est illégale parce qu'il était impossible d'obtenir une exemption étant donné qu'il y avait des [traduction] « interdits imposés aux médecins concernant les exemptions et le consentement éclairé ».

- Il n'y avait [traduction] « pas de consentement éclairé » parce qu'on disait aux médecins qu'ils pouvaient parler honnêtement ou donner des exemptions.

- Son propre médecin lui a dit que le gouvernement [traduction] « exagérait et allait trop loin » en disant aux médecins de ne pas accorder d'exemptions, et que le gouvernement les menaçait de leur retirer [traduction] « leur permis d'exercice ».
  - Maintenant, ces interdits sont levés partout au Canada et les médecins en chef de la santé publique sont poursuivis parce que les médecins n'étaient pas autorisés à prendre des décisions indépendantes en matière de santé.
  - Il n'y avait pas non plus de consentement éclairé sur les [traduction] « produits chimiques dans les tests rapides » ou sur ce qui a été fait avec l'ADN d'un sujet provenant d'un test rapide utilisé.
- h) La politique n'a pas été appuyée par le [traduction] « principal épidémiologiste en chef du Canada ».
- Le [traduction] « principal épidémiologiste » au Canada a dit ne pas avoir été consulté sur les restrictions de voyage et les confinements.
  - Les décisions du gouvernement étaient [traduction] « politiques », et non fondées sur des [traduction] « conseils en matière de santé ». En tant qu'employeur sous réglementation fédérale, X a suivi ces décisions et a opté pour une politique de vaccination obligatoire qui était [traduction] « illégale ».
- i) La politique était dangereuse en raison de [traduction] « neuf éclosions en laboratoire » liées à des [traduction] « produits biochimiques »
- Les [traduction] « matières biologiques dangereuses » utilisées en laboratoire présentent un risque d'infection et de maladie. Entre 2016 et 2021, il y a eu [traduction] « neuf éclosions » de produits biologiques dangereux et ces éclosions ont touché 622 travailleurs de laboratoire.

- Il est prouvé que les vaccins contre la COVID-19 contiennent des produits biologiques dangereux qui sont intrinsèquement dangereux pour les humains.
- Il a soulevé son [traduction] « objection de conscience » aux [traduction] « produits pharmaceutiques » et aurait dû obtenir une mesure d'adaptation.

[37] À la fin de son témoignage, le prestataire a déclaré ce qui suit :

- Il ne voulait pas être vacciné ni déclarer son statut vaccinal.
- Il a tenté d'obtenir une exemption, mais elle ne lui a pas été accordée.
- Il n'était pas certain s'il serait mis en congé sans solde, mais il comprenait qu'il s'agissait d'une possibilité.
- Il ne pensait pas que l'employeur [traduction] « y donnerait suite ».
- Il espérait que la politique change et que l'employeur maintienne les tests rapides.
- Comme cela n'a pas été le cas, il a tout de même décidé d'accepter le congé sans solde plutôt que de se faire vacciner ou de déclarer son statut vaccinal.

[38] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou juste, si l'employeur aurait dû accepter la demande d'exemption du prestataire fondée sur sa décision personnelle, ou si l'imposition du congé sans solde était trop sévère<sup>29</sup>. Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a mené à la suspension du prestataire, et décider si elle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>29</sup> Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, A-732-95, 197 NR 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[39] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension du prestataire était son défaut de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique ou d'obtenir une exemption approuvée avant la date limite du 10 janvier 2022.

[40] La preuve non contestée obtenue de l'employeur ainsi que le témoignage du prestataire à l'audience me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) Le prestataire a été mis au courant de la politique de vaccination obligatoire et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était délibéré et intentionnel. Cela a rendu son refus volontaire.
- c) Il savait que son refus de se faire vacciner et d'en fournir la preuve, après ne pas avoir réussi à obtenir une exemption approuvée, pourrait entraîner sa suspension. Cela signifie qu'il a accepté les conséquences.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension.

[41] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail.

[42] Le prestataire a toujours eu le droit de refuser de se conformer à la politique.

[43] Mais en choisissant de ne pas se faire vacciner (et, par conséquent, en ne présentant pas de preuve de son statut de personne entièrement vaccinée) après que sa demande d'exemption lui a été refusée, il a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles sur son emploi.

[44] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>30</sup>. Mes constatations appuient également la conclusion selon laquelle le refus délibéré du prestataire de se faire vacciner conformément à la politique, après ne pas avoir réussi à obtenir une

---

<sup>30</sup> Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.



exemption approuvée dans le délai prévu dans la politique, constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[45] Le prestataire croit qu'il avait un [traduction] « droit reconnu par la loi » de refuser d'être vacciné et de déclarer son statut vaccinal. Il estime que l'employeur aurait dû accepter sa demande d'exemption et soutient que le rejet de sa demande d'exemption violait ses droits fondamentaux et constitutionnels. Il affirme que la politique (et les conséquences du non-respect de la politique) contrevenait à sa convention collective, au code de conduite de l'employeur et à diverses autres lois internationales et nationales.

[46] Toutefois, je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a contrevenu à la convention collective ou à l'un des droits fondamentaux ou constitutionnels du prestataire en le mettant en congé sans solde obligatoire en raison de son manquement à la politique. 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 pu offrir au prestataire d'autres mesures d'adaptation.

[47] L'argument du prestataire selon lequel le Tribunal a compétence pour déclarer que la politique est contraire à la Charte n'est pas exact. Le Tribunal peut examiner si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de son règlement d'application (ou d'une loi connexe) porte atteinte aux droits garantis à un prestataire par la Charte. Cependant, le Tribunal **n'est pas** autorisé à déterminer si une mesure prise par un employeur viole les droits fondamentaux d'un prestataire garantis par la Charte. Le Tribunal n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées sur la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou sur toute loi provinciale qui protègent les droits et libertés.

[48] Le recours du prestataire concernant ses plaintes à l'égard de la politique et les actes de l'employeur consiste à présenter ses demandes devant une cour ou un autre tribunal qui traite de ces questions.

[49] Par conséquent, je ne tire aucune conclusion à l'égard de l'une ou l'autre de ces allégations, et le prestataire demeure libre de présenter ces arguments aux organismes décisionnels compétents et de leur demander réparation<sup>31</sup>.

[50] Toutefois, aucun des arguments du prestataire (résumés aux paragraphes 36, 37 et 45 ci-dessus) ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été suspendu en raison d'une conduite qui constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[51] Et cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## **Conclusion**

[52] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite. Cela signifie qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension, à compter du 9 janvier 2022.

[53] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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

---

<sup>31</sup> Le prestataire a témoigné qu'il a déjà déposé plusieurs plaintes auprès d'autres organismes au sujet de la cessation de son emploi.