



[TRADUCTION]

Citation : *PA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 613

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

Décision

Partie appelante : P. A.

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 (516514) datée du 25 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Marc St-Jules

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 26 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 17 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-3057

Décision

[1] Je rejette l'appel. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] Son employeur l'a suspendu puis congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[3] Dans le présent appel, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'employeur de l'appelant l'a suspendu puis congédié en raison d'une inconduite. Autrement dit, l'appelant a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension, puis son congédiement.

[4] Par conséquent, l'appelant n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à la suite de sa suspension et de son congédiement¹.

[5] C'est ce que la Commission a décidé. En d'autres mots, la Commission a rendu la bonne décision concernant la demande de prestations d'assurance-emploi de l'appelant.

Aperçu

[6] Son employeur lui a imposé un congé sans solde à compter du 6 novembre 2021². La Commission affirme que l'employeur l'a mis en congé parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (politique de vaccination).

[7] La Commission a décidé que l'appelant avait été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. Elle ne lui a donc pas versé de prestations d'assurance-emploi à compter du 13 février 2022. Il s'agit de la date de début de sa période de prestations.

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties appelantes qui sont **suspendues** de leur emploi en raison d'une inconduite sont **inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

² L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* utilise le terme « suspension ». Dans la présente décision, une suspension est synonyme de congé non payé, de congé sans solde et de congé sans solde imposé.

[8] L'appelant affirme que son départ a été négocié comme étant un congédiement non motivé, comme l'atteste le relevé d'emploi³.

[9] Je dois décider si l'appelant a été suspendu et congédié ou s'il a perdu son emploi pour inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question que je dois examiner en premier

Je vais accepter le document ajouté au dossier après l'audience

[10] Un document a été ajouté au dossier après l'audience. Il s'agit d'un document qui a fait l'objet d'une discussion lors de l'audience et qui avait déjà été envoyé avant l'audience. Il y a toutefois eu des problèmes avec les pièces jointes. L'appelant a envoyé une version corrigée accompagnée des pièces jointes juste avant l'audience. Ce document a été ajouté au dossier après l'audience.

[11] J'ai accepté de considérer ce document comme s'il avait été envoyé avant l'audience. Le document a été transmis à la Commission. La Commission n'a pas fourni d'observations supplémentaires par la suite.

Question en litige

[12] L'appelant a-t-il été suspendu puis congédié en raison d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*?

Analyse

[13] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue.

[14] Je dois examiner deux choses :

- La raison de la suspension de l'appelant.

³ Voir le document GD3, à la page 32.

- Si cette raison est considérée comme une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

La raison pour laquelle l'appelant a été suspendu et congédié

[15] Je conclus que l'employeur de l'appelant l'a suspendu puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[16] L'appelant affirme dans son appel que l'employeur a unilatéralement imposé une nouvelle condition d'emploi, mais ne lui a pas donné l'avis de changement requis par la loi. Le contrat de travail a été modifié par l'employeur, sans considération pour l'appelant.

[17] Le relevé d'emploi indiquait clairement que son emploi avait pris fin en raison d'un [traduction] « congédiement sans motif ». Les deux parties ont convenu de cela dans le cadre d'une entente de cessation d'emploi.

[18] Je dois examiner les faits de son appel au regard de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un congé sans solde imposé est synonyme de « suspension »⁴.

[19] L'appelant et la Commission conviennent que l'appelant a d'abord été suspendu le 6 novembre 2021, puis congédié le 24 janvier 2022. Les parties ne s'entendent pas sur la partie relative à l'inconduite.

[20] Rien ne me laisse entendre qu'il existe une autre raison pour laquelle l'appelant ne travaille plus. Rien dans le dossier ou dans les témoignages ne me fait douter de cette conclusion. Sur la base de la preuve dont je dispose, je conclus que le non-respect de la politique de vaccination est la raison pour laquelle l'appelant ne travaille plus pour l'employeur.

⁴ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les parties appelantes qui sont **suspendues** de leur emploi en raison d'une inconduite sont **inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant une certaine période.

Cette raison est une inconduite au sens de la loi

[21] Le non-respect par l'appelant de la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[22] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Les décisions des tribunaux définissent le critère juridique de l'inconduite. Le critère juridique m'indique les types de faits et les questions que je dois examiner au moment de rendre ma décision.

[23] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, et non pour une autre raison⁵.

[24] Je dois me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si une suspension ou un congédiement constitue une sanction raisonnable⁷.

[25] Il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable. Autrement dit, il n'a pas à avoir l'intention de faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite est une inconduite⁸. Pour être considérée comme une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle⁹. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹⁰.

⁵ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁶ Selon les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

⁸ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

[26] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison¹¹.

[27] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois¹². Je ne peux pas décider si l'appelant a fait l'objet d'un congédiement déguisé ou injustifié au titre du droit du travail. Je ne peux pas interpréter un contrat de travail ni décider si un employeur a enfreint une convention collective¹³. L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas de convention collective, mais un contrat de travail. Je ne peux pas non plus décider si un employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de l'appelant ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation au titre des droits de la personne¹⁴. De plus, je ne peux pas décider si un employeur a porté atteinte à la vie privée ou à d'autres droits de l'appelant dans le contexte de son emploi, ou autrement.

Ce que disent la Commission et l'appelant

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de *la Loi sur l'assurance-emploi* parce que la preuve démontre ce qui suit :

- L'employeur avait une politique de vaccination et l'a communiquée à tout le personnel.
- Selon la politique de vaccination, l'appelant devait être entièrement vacciné ou obtenir une exemption de son employeur (au plus tard le 24 octobre 2021)¹⁵.
- Il savait ce qu'il devait faire dans le cadre de la politique.

¹¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, soit lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements, ou certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Ce n'est pas le cas de l'appelant dans le présent appel.

¹³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

¹⁴ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir le document GD3 à la page 37.

- Il savait aussi que son employeur pouvait le suspendre au titre de la politique s'il ne fournissait pas de preuve de vaccination (ou n'obtenait pas d'exemption) dans les délais prévus¹⁶.
- Il a choisi consciemment et délibérément de ne pas se faire vacciner avant la date limite.
- L'employeur l'a suspendu le 6 novembre 2021, parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[29] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi* pour les raisons suivantes :

- Le Tribunal devrait suivre la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, une décision antérieure du Tribunal¹⁷. L'affaire de l'appelant est semblable à celle de l'appelante dans cette décision.
- Son employeur a établi une nouvelle condition d'emploi sans présenter l'avis de changement requis¹⁸. Le contrat de travail a été modifié par l'employeur, sans considération pour l'appelant.
- L'employeur a produit le relevé d'emploi, lequel portait clairement la mention [traduction] « congédiement sans motif ». L'appelant et l'employeur se sont mis d'accord sur ce point avec l'aide de l'avocat de l'appelant.
- Ses évaluations de travail n'ont jamais fait état de problèmes d'inconduite ou d'autres problèmes disciplinaires.
- Chaque personne est libre de choisir ce qu'elle veut mettre dans son corps, surtout lorsqu'il s'agit de médicaments encore à l'essai.

¹⁶ Voir le document GD3 à la page 36.

¹⁷ Cette décision n'est pas celle publiée par le Tribunal. Pour cette raison, elle n'a pas de citation officielle ou neutre. Elle désigne l'appelante par son nom. Je vais citer la décision comme suit afin de ne pas identifier l'appelante : décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (numéro de dossier du Tribunal de la sécurité sociale : GE-22-1889, 14 décembre 2022). Je vais citer la décision de la façon suivante : décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. Dans la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, l'appelante a présenté des arguments semblables à ceux de l'appelant dans le présent appel. L'appelante soutenait que son employeur avait enfreint la convention collective parce que la vaccination obligatoire contre la COVID-19 ne faisait pas partie de sa convention collective au moment de son embauche. Elle a également fait valoir qu'elle avait le droit de refuser de se faire vacciner.

¹⁸ Voir la page GD2, page 5.

- Son employeur n'a pas les compétences nécessaires pour dicter quelles procédures médicales sont acceptables ou requises dans le cadre de son travail.
- Il ne représentait pas une menace pour la santé de qui que ce soit.

[30] Les éléments de preuve dans le présent appel sont cohérents et clairs. La preuve de l'appelant et celle de la Commission sont convaincantes et je les accepte.

[31] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve de l'appelant (ce qu'il a dit à la Commission, écrit dans sa demande de révision et dans son avis d'appel, et son témoignage à l'audience). Sa preuve est cohérente. De plus, aucune preuve ne contredit ce qu'il a dit.

[32] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle est cohérente avec la preuve de l'appelant. De plus, aucune preuve ne la contredit.

Mes motifs pour ne pas avoir suivi les décisions du Tribunal dans l'affaire AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada

[33] L'appelant soutient que je devrais suivre la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, une décision de notre Tribunal. A. L. travaillait dans l'administration hospitalière. L'hôpital l'a suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[34] Je ne suis pas tenu de suivre les autres décisions du Tribunal. Je peux m'appuyer sur celles-ci pour me guider lorsque je les trouve convaincants et utiles¹⁹.

[35] Je ne vais pas suivre la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. Cette décision va à l'encontre des règles énoncées par la Cour fédérale dans ses décisions sur l'inconduite²⁰. Le Tribunal n'a pas l'autorisation légale (en droit, nous

¹⁹ Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important du processus décisionnel dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux et à leurs décisions. En vertu de cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement en lien avec l'affaire que je tranche. En effet, la Cour fédérale dispose d'une plus grande autorité pour interpréter la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale puisque les autres membres du Tribunal ont la même autorité que moi.

²⁰ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal

appelons cela la « compétence ») de faire deux choses que le membre a faites dans sa décision :

- Premièrement, le membre n'aurait pas dû interpréter et appliquer la convention collective pour conclure que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'exiger que le personnel soit vacciné contre la COVID-19²¹.
- Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que l'appelant avait le droit, dans le contexte d'un emploi, de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en se fondant sur le droit relatif au consentement éclairé à un traitement médical²². Autrement dit, il n'avait pas l'autorisation légale d'ajouter à la convention collective le droit absolu pour une travailleuse ou un travailleur de choisir d'ignorer la politique de vaccination de l'employeur sur la base d'une règle importée d'un domaine distinct du droit.

[36] Les raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada* découlent de la compétence du Tribunal. Mes motifs ne sont pas fondés sur les faits précis de cet appel *par rapport* à l'appel de l'appelant. Mes motifs ne se limitent donc pas aux circonstances et aux arguments que l'appelante a présentés dans l'affaire *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*²³. D'après

peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, dans des circonstances limitées, soit lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements, ou certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Ce n'est pas le cas de l'appelant dans le présent appel.

²¹ L'autorité légale des membres du Tribunal pour rendre une décision dans le cadre d'un appel de la décision de la Commission n'inclut pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. Les cours ont clairement déclaré que les parties appelantes disposent d'autres moyens juridiques pour contester la légalité de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait. Par exemple, lorsqu'une personne couverte par une convention collective croit que son employeur a enfreint ladite convention collective, elle peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de déposer un grief) au titre de la convention collective.

²² Autrement dit, pour décider s'il y a eu inconduite, il s'est concentré sur la relation en droit du travail, la conduite de l'employeur et la sanction imposée par l'employeur. Il aurait dû se concentrer sur la conduite de l'appelant. Encore une fois, si l'appelant (et son syndicat) croit que les travailleuses et travailleurs avaient le droit de refuser de se faire vacciner contre la COVID-19 selon leur convention collective, la procédure de règlement des griefs était la voie juridique appropriée pour présenter cet argument.

²³ Les décisions de la Cour fédérale que j'ai citées ont également un sens pratique et institutionnel. Il n'est pas logique que le Tribunal interprète et applique des conventions collectives longues et compliquées (ou d'autres lois) pour trancher des questions relevant de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le droit du travail (comme le droit de la protection de la vie privée, les droits de la personne et le droit pénal)

ce que je comprends de la jurisprudence de la Cour fédérale, lorsque je décide si la conduite d'une partie appelante est une inconduite, je n'ai pas l'autorité légale d'interpréter et d'appliquer un contrat de travail, 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. Si l'une de ces lois a été enfreinte, le recours dont dispose l'appelant est auprès de la cour ou du tribunal approprié.

[37] Nous commettons une erreur de droit si nous nous concentrons sur la conduite de l'employeur et que nous l'analysons au regard d'autres lois, parce que nous n'avons pas l'autorisation légale (la compétence) de le faire. Dans une perspective plus large, les assemblées législatives ont donné à d'autres décideurs spécialisés, en vertu d'autres lois, le pouvoir de décider si les politiques, les décisions et la conduite des employeurs sont déraisonnables ou contraires à la loi. Le Tribunal possède une expertise dans l'interprétation et l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* aux circonstances des parties appelantes et aux décisions de la Commission. La Cour fédérale a donc dit que nous devrions nous en tenir à cela.

Les autres arguments de l'appelant

[38] J'ai expliqué pourquoi le Tribunal ne peut pas tenir compte de la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. La liste figurant au paragraphe 29 comprend d'autres arguments.

[39] Malheureusement pour l'appelant, je ne peux pas tenir compte de ces arguments.

est un domaine spécialisé du droit. Nous n'avons pas l'expertise ou les ressources nécessaires pour interpréter et appliquer une convention collective, un contrat de travail ou d'autres lois. Lorsque nous limitons notre rôle à l'interprétation et à l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, cela permet au Tribunal de « veiller à ce que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent » (c'est ce que prévoit l'article 3(1)(a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*). Au bout du compte, cela profite aux personnes qui déposent des appels auprès du Tribunal. Cela évite également les situations où le Tribunal décide qu'une convention collective dit une chose et où un arbitre du travail décide qu'elle dit autre chose.

[40] Je reconnais que l'appelant a reçu un relevé d'emploi qui fait mention d'un congédiement sans motif²⁴. Je reconnais aussi que l'appelant n'a jamais eu de mauvaise intention. Le fait que l'appelant n'a jamais eu de mauvaises intentions peut très bien avoir fait partie du raisonnement de l'employeur pour accepter d'émettre le relevé d'emploi avec un tel commentaire.

[41] Toutefois, c'est la *Loi sur l'assurance-emploi* qui doit être respectée. C'est ce critère juridique que le Tribunal doit examiner. La Commission a prouvé que l'appelant a été informé de la politique, qu'il connaissait les conséquences du non-respect de la politique et qu'il a persisté dans sa non-conformité en sachant que cela pouvait entraîner sa suspension ou son congédiement. Son comportement était délibéré. Ses actions étaient conscientes, voulues ou intentionnelles.

[42] Un règlement négocié après coup entre un employeur et un ancien employé ne modifie pas le critère juridique à remplir. Leur intention était peut-être de négocier une entente qui faciliterait les paiements d'assurance-emploi. Cependant, c'est maintenant au Tribunal de trancher cette question en examinant tous les faits, la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence connexe.

[43] Je peux seulement décider si sa conduite est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre ma décision en me fondant sur d'autres lois²⁵. Je ne peux donc pas décider si la politique de son employeur ou la sanction qu'il lui a imposée est raisonnable ou légale au regard d'autres lois. Je ne peux donc pas, entre autres, vérifier si les politiques de vaccination contre la COVID-19 sont appuyées par les preuves scientifiques relatives à la vaccination contre la COVID-19.

[44] Des affaires judiciaires plus récentes vont également dans ce sens. Dans une affaire récente appelée *Parmar*²⁶, la question dont la Cour était saisie était de savoir si un employeur était autorisé à mettre une personne employée en congé sans solde pour ne n'avoir pas respecté une politique de vaccination obligatoire. Mme Parmar s'est

²⁴ Voir le document GD3 à la page 21.

²⁵ Voir, par exemple, la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁶ Voir la décision *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 BCSC 1675 (en anglais seulement).

opposée à la vaccination parce qu'elle s'inquiétait de l'efficacité à long terme et des répercussions négatives potentielles sur la santé.

[45] Dans cette affaire, la Cour a reconnu qu'il était [traduction] « extraordinaire d'adopter une politique qui a une incidence sur l'intégrité corporelle d'une personne employée », mais elle a décidé que la politique de vaccination en question était raisonnable, compte tenu des [traduction] « défis sanitaires extraordinaires posés par la pandémie mondiale de COVID-19 ». La Cour a ajouté ce qui suit :

[traduction]

[154] [...] [Les politiques de vaccination obligatoire] n'obligent pas une employée ou un employé à se faire vacciner. Ce qu'elles lui imposent, c'est de faire un choix entre se faire vacciner et continuer à gagner un revenu, ou ne pas se faire vacciner et perdre son revenu.

[46] Dans une autre affaire récente, datant de janvier 2023, la Cour fédérale a reconnu que le Tribunal a un pouvoir limité²⁷. Voici ce que dit le paragraphe 32 de cette décision :

[traduction]

[32] Même si le demandeur est clairement frustré par le fait qu'aucun des décideurs n'a abordé ce qu'il considère comme étant les questions de droit ou de fait fondamentales qu'il soulève – par exemple, en ce qui concerne l'intégrité corporelle, le consentement à des tests médicaux, l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques – cela ne rend pas la décision de la division d'appel déraisonnable. Le principal problème avec l'argument du demandeur est qu'il reproche aux décideurs de ne pas avoir traité un ensemble de questions qu'ils ne sont pas, de par la loi, autorisés à aborder.

[47] Par conséquent, je ne tire aucune conclusion quant à la validité de la politique ou à toute violation des droits de l'appelant selon d'autres lois.

²⁷ Voir la décision *Cecchetto v Canada* (Procureur général), 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[48] Je conviens que l'appelant peut refuser la vaccination. C'est une décision personnelle qui lui appartient. Dans son cas, sa raison est religieuse et médicale. C'est tout à fait son droit. Je conviens également que l'employeur doit gérer les activités quotidiennes sur le lieu de travail. Cela comprend l'élaboration et l'application de politiques liées à la santé et à la sécurité au travail.

[49] À la lumière de la preuve, je conclus que la Commission a prouvé que la conduite de l'appelant était une inconduite parce qu'elle a démontré ce qui suit :

- Il connaissait la politique de vaccination.
- Il était au courant de son obligation de se faire entièrement vacciner et d'en fournir la preuve (ou d'obtenir une exemption) avant la date limite.
- Il savait que son employeur pouvait le suspendre ou le congédier s'il ne se faisait pas vacciner.
- Il a consciemment, délibérément ou intentionnellement pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner avant la date limite.
- Il a été suspendu puis congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[50] Je comprends que l'appelant n'est peut-être pas d'accord avec cette décision. Malgré cela, la Cour d'appel fédérale exige que je suive le sens ordinaire de la loi. Je ne peux pas réécrire la loi ou ajouter de nouveaux éléments à la loi pour obtenir un résultat qui semble plus juste pour l'appelant²⁸.

Dates d'inadmissibilité et d'exclusion

[51] La politique de l'employeur prévoit que le personnel visé doit recevoir sa première dose de vaccin au plus tard le 17 septembre 2021²⁹. Elle précise ensuite que l'ensemble du personnel visé doit fournir la preuve de sa deuxième dose de vaccin au plus tard le 24 octobre 2021. Les dates limites sont fixées au cas par cas en fonction de

²⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301 au paragraphe 9.

²⁹ Voir le document GD3 à la page 37.

circonstances atténuantes, approuvées par le service des ressources humaines et de la culture.

[52] L'appelant a fourni un courriel qui laissait croire qu'il avait été mis en congé sans solde le 18 octobre 2021³⁰. L'appelant a déclaré qu'il ne s'était déjà pas conformé à l'obligation de prendre la première dose de vaccin au plus tard le 7 septembre 2021, et que c'est peut-être la raison pour laquelle il a été mis en congé sans solde le 18 octobre 2021.

[53] L'appelant a également déclaré qu'il convient que le relevé d'emploi montre qu'il a été payé jusqu'au 5 novembre 2021. Il a affirmé que l'employeur lui avait initialement versé une paye de vacances après son dernier jour de travail sur place et qu'il convenait qu'il avait peut-être été payé à ce titre jusqu'au 5 novembre 2021. Sur les conseils de son avocat, cette pratique a été interrompue et devait être discutée dans le cadre de l'accord de séparation qu'ils ont conclu par la suite.

[54] L'employeur a produit le relevé d'emploi le 17 février 2022³¹. Une période de prestations débutant le 13 février 2022 a été établie à son égard³². Il se trouve que ces événements se sont produits au cours de la même semaine civile. Comme l'exclusion débute le dimanche de la semaine au cours de laquelle une partie prestataire est congédiée, je conclus que l'appelant est exclu à compter du 13 février 2022³³.

[55] L'exclusion peut commencer au plus tôt le 13 février 2022, car cela coïncide avec la date à laquelle la demande a été déposée. Avant cette date, l'appelant aurait

³⁰ L'appelant a fourni un courriel qui lui a été envoyé en date du 15 octobre 2021, indiquant qu'il serait mis en congé sans solde à compter de lundi. Il reconnaît avoir été mis en congé le 18 octobre 2021, c'est-à-dire avant la date limite du 24 octobre 2021. Il convient qu'il a peut-être été payé jusqu'au 5 novembre 2021.

³¹ Voir le document GD3 à la page 32.

³² Voir le document GD4 à la page 1.

³³ L'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une exclusion est prévue pour chaque semaine de la période de prestations suivant la date du congédiement. L'article 2(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit une semaine comme une « [p]ériode de sept jours consécutifs commençant le dimanche, de même que toute autre période prévue par règlement ». Par conséquent, la date d'exclusion est le dimanche de la semaine au cours de laquelle l'événement entraînant l'exclusion a eu lieu.

été inadmissible à compter du 7 novembre 2021, pour la période de son congé sans solde³⁴. Toutefois, la demande a seulement été soumise le 13 février 2022.

Conclusion

[56] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu puis congédié de son emploi pour inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[57] Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 février 2022.

[58] Cela signifie que la Commission a rendu la bonne décision concernant la demande de prestations d'assurance-emploi de l'appelant.

[59] Je rejette donc son appel.

Marc St-Jules

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

³⁴ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires suspendus en raison d'une inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension. L'inadmissibilité est imposée les jours ouvrables (du lundi au vendredi) pour lesquels des prestations peuvent être payables ou versées.