



[TRADUCTION]

Citation : *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 564

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

Décision

Appelant : S. C.

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 (488500) datée du 7 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Type d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 19 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 9 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-2492

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 perdu son emploi en raison de son inconduite¹.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme opérateur d'installation pour voitures pour X (employeur). Le 7 septembre 2021, l'employeur a mis en place une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19 (politique). Le prestataire ne voulait pas se conformer aux exigences de la politique parce qu'il croyait que la politique violait ses droits religieux et fondamentaux ainsi que sa convention collective. Il avait aussi des inquiétudes quant à l'innocuité et à l'efficacité des vaccins contre la COVID-19.

[4] Le 21 novembre 2021, l'employeur l'a mis en congé sans solde parce qu'il n'a pas présenté de preuve qu'il avait reçu deux doses d'un vaccin contre la COVID-19 dans le délai prescrit dans la politique. Le 31 décembre 2021, il a été congédié parce qu'il n'avait toujours pas respecté la politique².

[5] Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. L'intimée (Commission) a déterminé qu'il a été suspendu, et subséquemment congédié, en raison de son inconduite et qu'il ne pouvait recevoir aucune prestation d'assurance-emploi³.

¹ 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 plus loin.

² Voir la lettre de cessation d'emploi du 31 décembre 2021 envoyée par l'employeur (page GD3-59).

³ La lettre de décision figure à la page GD3-29. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que le 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. Le premier relevé d'emploi du prestataire indique un « congé autorisé » (page GD3-21). 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. C'est la raison pour laquelle il est considéré comme

[6] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a reconnu avoir été suspendu et ensuite congédié pour non-respect de la politique. Mais, il a pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner. Il a fait valoir que l'employeur aurait pu lui accorder des mesures d'adaptation, qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années et qu'il ne devrait pas se voir refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une politique qui ne faisait pas partie de sa convention collective.

[7] La Commission a maintenu la décision relative à l'inconduite à l'égard de sa demande⁴. Il a interjeté appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[8] Je dois décider si le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁵. Pour ce faire, je dois examiner le motif de sa suspension et de son congédiement, puis déterminer si la conduite qui a causé son congédiement en est une que la loi considère comme une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[9] La Commission affirme que le prestataire était au courant de la politique, des dates limites pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, et qu'il a fait le choix conscient et délibéré de ne pas se conformer à la politique. Il savait qu'il pouvait être suspendu, puis congédié en faisant ce choix, et c'est ce qui est arrivé. La

ayant été suspendu et pour laquelle il est **inadmissible** aux prestations d'assurance-emploi à compter du 20 novembre 2021.

Selon l'article 30 de la *Loi*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite. Puisque la Commission a déterminé que le motif pour lequel le prestataire a été congédié le 31 décembre 2021 était attribuable à son inconduite, il est **exclu** des prestations d'assurance-emploi à partir de cette date.

Toutefois, comme le prestataire n'a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi que le 4 janvier 2022, sa période de prestations ne commence que le 2 janvier 2022 (le dimanche de la semaine au cours de laquelle il a demandé des prestations d'assurance-emploi). C'est pourquoi la Commission refuse de verser au prestataire des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022.

⁴ Voir la lettre de décision du 7 juillet 2022 à la page GD3-62.

⁵ 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 plus loin.

Commission affirme que ces faits prouvent que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[10] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit avoir fait le choix personnel de ne pas respecter la politique pour des raisons morales et religieuses et parce qu'il a des inquiétudes quant à l'innocuité et à l'efficacité des vaccins. Il affirme également que l'employeur aurait pu lui accorder des mesures d'adaptation et que la politique contrevenait à sa convention collective et à bon nombre de ses droits. Il croit qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années et parce que l'employeur l'a rappelé au travail même s'il n'est toujours pas vacciné. Il affirme que cela montre que l'employeur a agi de mauvaise foi et d'une manière qui lui a causé des difficultés, et que la politique n'était pas justifiée.

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

Question en litige

[12] Le prestataire a-t-il été suspendu puis congédié de son emploi à la ville en raison de son inconduite?

Analyse

[13] Pour répondre à cette question, je dois décider deux choses. D'abord, je dois déterminer pourquoi le prestataire a été suspendu et ensuite congédié. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, ce motif constitue une inconduite.

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

[14] Le prestataire a été suspendu de son emploi, puis congédié, parce qu'il a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et n'a pas obtenu d'exemption approuvée.

[15] La preuve au sujet de la politique est la suivante⁶ :

- Le 1^{er} septembre 2021, tous les employés ont été informés qu'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 serait en vigueur à compter du 7 septembre 2021.
- Les employés devaient divulguer leur statut vaccinal au plus tard le 6 octobre 2021.
- Les employés devaient être entièrement vaccinés au plus tard le 30 octobre 2021.
- Tout employé qui n'était pas entièrement vacciné au 21 novembre 2021 serait mis en congé sans solde.
- Tous les employés mis en congé sans solde ont reçu une lettre leur rappelant l'obligation de se faire vacciner complètement au plus tard le 31 décembre 2021, sinon ils seraient congédiés.
- Les employés devaient mettre à jour leur statut vaccinal à mesure qu'ils recevaient chaque dose.
- Il existait un processus pour présenter une demande de mesures d'adaptation.
- Le 31 décembre 2021, le prestataire a été licencié pour non-respect de la politique⁷.

⁶ Voir l'entrevue avec l'employeur à la page GD3-24 et les documents de la politique fournis par l'employeur aux pages GD3-31 à GD3-58.

⁷ Une copie de la lettre de cessation d'emploi envoyée par l'employeur figure à la page GD3-59.

[16] Le prestataire a dit ce qui suit à la Commission⁸ :

- Il a été congédié pour non-respect de la politique.
- Il a tenté d'obtenir une exemption pour raisons médicales, mais son médecin a refusé de lui en donner une.
- Il a fait part à l'employeur de ses préoccupations au sujet des vaccins contre la COVID-19, de ses objections religieuses à se faire vacciner et de sa conviction qu'il a le droit de choisir ce qu'il introduit dans son corps, mais l'employeur n'a pas été réceptif⁹.
- L'employeur n'a offert aucune mesure d'adaptation.
- Il a refusé de se faire vacciner et a été congédié pour non-respect de la politique.

[17] L'employeur a produit un relevé d'emploi (relevé) indiquant que le prestataire était en congé autorisé depuis le 21 novembre 2021 (page GD3-21). Le 12 janvier 2022, l'employeur a modifié le relevé pour indiquer que le prestataire a été congédié (page GD3-23).

[18] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a été mis en congé sans solde et qu'il a ensuite été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique.

[19] Je conclus donc que le prestataire a été suspendu de son emploi, puis congédié, 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.

⁸ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi à la page GD3-13 et les entrevues du prestataire aux pages GD3-25 et GD3-61.

⁹ Dans son avis d'appel, le prestataire a affirmé qu'il avait [traduction] « présenté une lettre d'attestation » pour demander d'être exempté de la politique pour des motifs liés aux droits fondamentaux, mais que sa demande a été refusée (voir la page GD2-5).

Question en litige n° 2 : Le motif de la suspension et du congédiement subséquent est-il une inconduite au sens de la loi?

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

[21] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹⁰. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré¹¹ (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[22] 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 loi¹².

[23] 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 et congédié¹³.

[24] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu puis congédié en raison d'une inconduite¹⁴. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada ont obtenue de l'employeur et du prestataire pour le faire.

[25] Le prestataire soutient qu'il a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner pour de nombreuses raisons, y compris la conviction que la politique violait bon nombre de ses droits et sa convention collective.

¹⁰ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹² Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

¹³ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ 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 le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[26] Il soutient également qu'il a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années.

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

[28] Dans son avis d'appel, le prestataire a fait part de ses préoccupations au sujet des vaccins contre la COVID-19 et de la politique et a déclaré qu'il était disposé à collaborer avec d'autres mesures de sécurité, comme le port du masque et les tests de dépistage réguliers. Il a affirmé que sa conduite pour l'exercice de ses droits ne justifie pas le refus de prestations d'assurance-emploi, surtout après qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant [traduction] « plus de deux décennies¹⁵ ». J'ai examiné et pris en compte tous ces documents.

[29] Le prestataire a été appuyé à l'audience par sa fille, qui a présenté des observations en son nom. Ces observations sont les suivantes :

- L'employeur l'a rappelé et il est retourné au travail le 9 janvier 2023.
- La conduite que la Commission dit être une inconduite, à savoir son refus de se faire vacciner, n'était pas délibérée parce qu'il était [traduction] « forcé de prendre le vaccin contre son gré ».
- Il n'y avait aucune exigence de vaccination obligatoire au moment de son embauche. De plus, elle n'est indiquée nulle part dans son contrat de travail actuel. Elle a été instaurée beaucoup plus tard.
- Sa conduite n'était pas non plus insouciante parce qu'il était prêt à porter un masque et un EPI, à respecter l'éloignement physique et à faire des tests rapides.

¹⁵ Voir la page GD2-5.

- C'est l'employeur qui a refusé d'accepter son [traduction] « formulaire d'exemption religieuse » ou l'exercice de ses [traduction] « droits fondamentaux ».
- Il savait qu'il perdrait son emploi pour ne pas avoir respecté la politique, mais il a choisi de suivre ses propres croyances.
- Il a pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19.
- Comment ce choix peut-il être délibéré alors qu'on lui a enlevé ses droits?
- C'était son droit de dire qu'il ne voulait pas d'un nouveau vaccin non testé [traduction] « dans son corps », du fait qu'il avait ses propres problèmes médicaux qui, selon lui, ne faisaient pas de lui un bon candidat pour ce vaccin.
- Il a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner même s'il savait que cela entraînerait son congédiement.
- Mais il avait le droit de faire ce choix. La « *Charte* » lui donne ce droit. S'il est puni pour avoir fait ce choix et exercé ses droits, alors ce n'est pas un choix. C'est [traduction] « un ultimatum ». C'est dire que « la *Charte* n'a pas d'importance ».
- Il n'avait pas le choix. On lui a dit de suivre la politique [traduction] « ou de partir ». C'est la même chose que de dire qu'il n'avait pas de droits fondamentaux. Mais il ne pouvait pas aller contre sa conscience.
- Il n'était pas une menace pour ses collègues ou le public parce qu'il ne travaille pas [traduction] « à proximité » de l'un ou de l'autre.
- L'employeur aurait pu lui accorder des mesures d'adaptation et lui permettre de continuer à travailler, tout en protégeant ses droits fondamentaux et la sécurité des autres employés.

- C'est l'employeur qui a refusé de fournir des mesures d'adaptation ou des options, comme des tests rapides réguliers.
- Il n'essayait pas de [traduction] « délibérément faire quelque chose de mal », ce qui est la définition de l'inconduite.
- Il travaille depuis près de 25 ans et il n'y a jamais eu de problème d'inconduite dans son milieu de travail. Il est un travailleur fidèle, toujours ponctuel et n'a jamais eu de plaintes au sujet de son rendement au travail.
- Si le refus de se faire vacciner [traduction] « était si mauvais » et [traduction] « si insouciant », pourquoi a-t-il été en santé tout le temps? Il n'est toujours pas vacciné et il est [traduction] « en parfaite santé ». Le vaccin [traduction] « n'arrête clairement pas la propagation de la COVID-19 ».
- Et maintenant, ce même employeur l'a rappelé au travail. L'employeur ne lui demande pas d'attester de son statut vaccinal [traduction] « parce que, de toute évidence, cela n'a plus d'importance ».
- S'il a été congédié pour « inconduite », pourquoi l'employeur le reprendrait-il? Surtout si la raison de son congédiement n'a pas changé (il n'est toujours pas vacciné)?
- Comment peut-il être privé de son revenu pendant toute une année quand il contribue au régime d'assurance-emploi depuis 25 ans? Surtout lorsque le même employeur qui l'a congédié lui a demandé de revenir au travail, et qu'il n'est toujours pas vacciné.
- Ce n'est pas juste. Il a besoin d'un soutien financier et l'assurance-emploi est censée être là [traduction] « tant que vous n'avez rien fait de mal ». C'est le cas ici.
- L'employeur a [traduction] « très mal » géré la situation et [traduction] « son comportement » a été insouciant.

- Il est [traduction] « inquiétant » qu'un employeur puisse instaurer [traduction] « arbitrairement » une politique qui force une personne à quitter son emploi parce qu'elle a dû faire un choix entre ses droits fondamentaux et son emploi. Et puis ce même employeur peut [traduction] « vous rappeler pour faire le même travail » dans les mêmes conditions qui ont causé la perte d'emploi. Et, pendant ce temps, la personne est sans revenu et ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi. C'est incompréhensible.

[30] Je prends acte de la déception du prestataire de ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi relativement à sa demande. Je reconnais qu'il est le seul soutien de sa famille et qu'il a éprouvé des difficultés financières depuis qu'il a été mis à pied et congédié.

[31] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou juste, s'il aurait fallu que l'employeur accepte la demande d'exemption ou de mesures d'adaptation du prestataire, ou si l'imposition du congé sans solde et le congédiement subséquent étaient des mesures trop sévères¹⁶. Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension et le congédiement du prestataire, et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[32] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension et au congédiement subséquent du prestataire était son défaut de fournir une preuve de vaccination, comme l'exige la politique, ou d'obtenir une exemption approuvée.

[33] Les éléments de preuve non contestés obtenus par la Commission, ainsi que les documents d'appel et 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.

¹⁶ Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

- b) Son refus de se conformer à la politique était voulu et intentionnel. Cela a rendu son refus délibéré.
- c) Il savait que le refus de se faire vacciner et d'en fournir la preuve, sans exemption approuvée, pourrait entraîner sa suspension et son congédiement subséquent¹⁷. Cela signifie qu'il a accepté les conséquences.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension et de son congédiement.

[34] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail¹⁸.

[35] Le prestataire a toujours eu le droit de refuser de se conformer à la politique. Mais, en choisissant de ne pas se faire vacciner, en l'absence d'une exemption approuvée, il a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles sur son emploi.

[36] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que cette décision du prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des

¹⁷ L'employeur a d'abord indiqué que les employés qui n'attestaient pas de leur statut vaccinal au plus tard le 6 octobre 2021 pourraient se placer dans une situation où ils seraient considérés comme non disponibles pour travailler (voir la page GD3-47). Le 15 octobre 2021, l'employeur a donné avis de la dernière chance de se conformer à la politique en obtenant deux doses d'ici au plus tard le 30 octobre 2021 (voir la page GD3-49). À ce moment-là, l'employeur a indiqué qu'à partir du 21 novembre 2021 les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés seraient immédiatement mis en congé non payé et auraient jusqu'au 30 décembre 2021 pour se conformer à la politique; et les employés qui n'étaient toujours pas vaccinés le 31 décembre 2021 seraient licenciés pour un motif valable (page GD3-49). Les employés n'ayant pas divulgué leur statut vaccinal seraient considérés comme non vaccinés conformément à la politique. L'employeur a rappelé à nouveau les conséquences en date du 20 novembre 2021 dans un courriel daté du 17 novembre 2021 (voir la page GD3-55). La lettre de cessation d'emploi envoyée au prestataire le 31 décembre 2021 (page GD3-59) indique que le prestataire a été informé [traduction] « à de nombreuses reprises » de l'obligation de présenter une preuve de vaccination au plus tard le 30 décembre 2021 ou d'être licencié le 31 décembre 2021. Le prestataire a admis à la Commission et à l'audience qu'il savait que son refus de se conformer à la politique ferait en sorte qu'il serait suspendu de son emploi et éventuellement congédié.

¹⁸ L'argument du prestataire selon lequel son refus de se conformer à la politique n'était pas une inconduite parce qu'il n'y avait aucune disposition concernant la vaccination obligatoire dans le contrat qui régissait son emploi lorsqu'il a été embauché il y a 24 ans n'est pas un argument convaincant. Il n'existait pas de pandémie de COVID-19 à ce moment-là et l'employeur est en droit d'établir des politiques de santé et de sécurité au travail selon l'évolution des circonstances.

préoccupations relatives à la vie privée, des problèmes de santé ou une autre raison personnelle. Le choix voulu de ne pas se conformer à une politique sur la sécurité au travail liée à la COVID-19 est considéré comme délibéré et constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi¹⁹.

[37] Ces affaires s'appuient sur 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*²⁰.

[38] Je conclus donc que le refus délibéré du prestataire de se faire vacciner et de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique, en l'absence d'une exemption approuvée, constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[39] Le prestataire soutient qu'il a le droit de refuser d'être vacciné et d'attester de son statut vaccinal. Il croit que l'employeur aurait dû lui accorder une mesure d'adaptation en lui permettant de continuer avec d'autres précautions, comme le port d'un EPI, l'éloignement physique et les tests rapides. Il affirme également que la politique ainsi que les conséquences du non-respect de celle-ci étaient contraires à sa convention collective, à ses droits fondamentaux et à ses droits constitutionnels, ainsi qu'à diverses autres lois.

[40] 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, et en le congédiant par la suite, en raison de son manquement à la politique²¹. Je n'ai pas non plus le pouvoir de décider si le processus de demande d'exemption ou de mesures d'adaptation de

¹⁹ 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.

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

²¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

l'employeur était approprié, ou si l'employeur aurait pu offrir au prestataire d'autres mesures d'adaptation²².

[41] La *Charte* s'applique aux mesures gouvernementales. Elle ne s'applique pas aux interactions privées entre particuliers ou entreprises²³. Cela signifie que le Tribunal peut seulement déterminer si une disposition de la *Loi* ou de son règlement d'application (ou d'une loi connexe) porte atteinte aux droits garantis à un prestataire par la *Charte*. Il ne peut pas décider si une mesure prise par un employeur enfreint les droits garantis à un prestataire par la *Charte*. Le Tribunal n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées les lois provinciales sur les droits de la personne qui protègent les droits et les libertés.

[42] Le recours du prestataire concernant ses plaintes à l'égard de la politique et des actes de l'employeur consiste à présenter ses demandes devant une cour ou un autre tribunal qui traite de ces questions²⁴.

[43] 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.

[44] Toutefois, aucun des arguments ni aucune des observations du prestataire ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été suspendu et par la suite congédié en raison d'une conduite considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*.

[45] Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi relativement à sa demande.

²² Voir aussi l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation d'un employeur n'est pas pertinente pour déterminer l'inconduite au sens de la *Loi*.

²³ Voir l'article 32(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

²⁴ Il s'agirait notamment du dépôt d'un grief au titre de sa convention collective.

Question en litige n° 3 : Le prestataire a-t-il droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi?

[46] Non, il n'y a pas droit.

[47] Le prestataire affirme qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années. Il soutient que c'est le cas surtout étant donné que l'employeur l'a appelé à retourner au travail même s'il demeure non vacciné. Il affirme que cela montre que la politique n'était pas justifiée.

[48] Malheureusement pour le prestataire, je ne suis pas d'accord. Le fait que l'employeur l'a rappelé au travail ne change pas la nature de l'inconduite qui a d'abord mené à sa suspension et à son congédiement²⁵. Je dois me concentrer sur la raison initiale de sa cessation d'emploi pour déterminer s'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi relativement à sa demande.

[49] Enfin, il ne suffit pas d'avoir cotisé au régime d'assurance-emploi ou d'avoir besoin d'un soutien financier.

[50] Si un prestataire est suspendu de son emploi en raison de son inconduite, il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension²⁶. Et si un prestataire est congédié en raison de son inconduite, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour avoir agi de la sorte²⁷. Ces résultats sont établis par la loi et s'appliquent, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles un prestataire a cotisé au régime d'assurance-emploi ou la difficulté de sa situation financière.

²⁵ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682, et *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

²⁶ Article 31 de la *Loi*.

²⁷ Article 30 de la *Loi*.

Conclusion

[51] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu puis congédié en raison de son inconduite. Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[52] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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