



[TRADUCTION]

Citation : *DF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 670

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

## Décision

**Appelant :** D. F.  
**Représentant :** R. N.  
**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 (488429) datée du 25 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 23 janvier 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant  
**Date de la décision :** Le 21 février 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-2425

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a travaillé comme signaleur pour X (employeur).

[4] Le 20 septembre 2021, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui exigeait que tous les employés soient entièrement vaccinés au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021 (politique). Les employés devaient fournir une preuve de vaccination (ou obtenir une exemption de vaccination approuvée) avant la date limite fixée dans la politique, sinon ils feraient l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[5] L'appelant ne voulait pas se conformer à la politique en se faisant vacciner. Il n'a pas non plus demandé à être exempté de la politique pour des raisons médicales ou de droits fondamentaux. Il a continué de travailler jusqu'au 30 octobre 2021, mais n'a pas présenté de preuve de vaccination.

[6] Le 3 novembre 2021, l'employeur a déclaré qu'il n'était plus autorisé à se présenter sur les lieux de travail ou à effectuer quelque travail que ce soit parce qu'il n'avait pas fourni de preuve de vaccination avant la date limite de la politique. Le 5 novembre 2021, l'employeur a établi un relevé d'emploi indiquant que l'appelant a été congédié.

[7] L'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. Il a affirmé qu'on lui avait dit qu'il avait été suspendu de son emploi pour non-respect de la

---

<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 plus loin.

politique. Il a été consterné d'apprendre que son relevé d'emploi indiquait qu'il avait été congédié. Son syndicat a déposé un grief en son nom.

[8] L'intimée (Commission) a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il ne pouvait recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Dans la lettre de décision du 7 avril 2022 (page GD3-28), la Commission a affirmé que l'appelant a perdu son emploi le 30 octobre 2021 en raison de son inconduite et a imposé une exclusion du bénéfice des prestations à l'égard de sa demande.

Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison de son inconduite.

L'article 29b) de la *Loi* prévoit que, pour l'application de l'article 30, la **suspension est assimilée à la perte d'emploi**.

L'appelant affirme qu'il n'a pas été congédié, bien qu'il ait utilisé le terme [traduction] « congédié » pour expliquer à la Commission pourquoi il ne travaillait plus. À l'audience, son représentant a déclaré que l'appelant entretient toujours une relation d'emploi avec l'employeur, mais que celui-ci l'empêche de travailler.

Le fait que l'appelant ait été congédié, suspendu ou autrement empêché de travailler après son dernier jour de travail rémunéré le 30 octobre 2021 ne change pas l'effet de la décision de la Commission, à savoir qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Lorsqu'un prestataire présente une demande de prestations d'assurance-emploi, la Commission doit examiner le motif de la cessation d'emploi, soit **la raison pour laquelle le prestataire ne travaille plus**. Il s'agit d'une question soulevée dans chaque demande de prestations d'assurance-emploi (voir la demande de l'appelant à la page GD3-6).

Lorsqu'un employeur empêche un employé de travailler et le place unilatéralement en congé sans solde, la raison de la cessation d'emploi (soit **la raison pour laquelle ce prestataire ne travaille plus**) sera considérée comme une suspension **si** le raison du congé sans solde est attribuable à une inconduite.

Aux termes de l'article 31 de la *Loi*, 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**.

Par conséquent, même si l'appelant entretient une relation d'emploi continue, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas travaillé ni n'a été rémunéré par l'employeur depuis le 30 octobre 2021. Il a cessé son emploi (c.-à-d. qu'il ne travaille plus). La Commission doit examiner le motif de cette cessation d'emploi. La Commission a déterminé que l'appelant ne travaillait plus en raison de son défaut de se conformer à la politique, **et** que son défaut de se conformer est considéré comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Cela signifie que la Commission estime que l'appelant est suspendu en raison d'une inconduite. Selon la loi, la suspension est assimilée à la perte d'emploi. C'est pourquoi la Commission a déclaré que l'appelant avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, soit parce que la suspension est assimilée à la perte d'emploi.

Ainsi, que l'appelant ait été congédié, suspendu ou autrement empêché de travailler après son dernier jour de travail rémunéré le 30 octobre 2021, l'effet combiné des articles 29b), 30 et 31 de la *Loi* sur la

[9] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Son représentant a déclaré qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que, dans le cadre de la procédure de règlement des griefs en cours, l'employeur a soutenu que l'appelant n'avait pas été congédié, mais qu'il était considéré comme [traduction] « n'étant pas disponible pour travailler en raison de l'absence de vaccination<sup>3</sup> » et qu'il n'y a pas encore eu de décision sur la légalité de la politique. L'appelant a également fait valoir que la politique n'était pas raisonnable dans le contexte de son milieu de travail et que son refus de se faire vacciner ne peut être une inconduite parce qu'elle était fondée sur ses propres principes et ses droits fondamentaux.

[10] La Commission a maintenu la décision de rejeter sa demande de prestations d'assurance-emploi, et l'appelant a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[11] Je dois décider si l'appelant a cessé son emploi (ne travaille plus) en raison de son inconduite<sup>4</sup>.

[12] Pour ce faire, je dois examiner la raison pour laquelle il ne travaille plus et ensuite déterminer si la conduite qui a causé sa cessation d'emploi est une conduite qui, selon la loi, constitue une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[13] La Commission affirme que l'appelant 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 voulu de ne pas se conformer à la politique. Il savait qu'il pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement en faisant ce choix, et c'est ce qui s'est passé. La Commission affirme que ces faits prouvent que

---

décision de la Commission est qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à l'égard de sa demande.

C'est la décision qu'il a portée en appel devant le Tribunal.

<sup>3</sup> Voir la page GD3-32.

<sup>4</sup> C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. Voir la note de bas de page 2 ci-dessus.

l'appelant a cessé de travailler en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[14] L'appelant n'est pas d'accord. Il a dit qu'il avait fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner et qu'il ne devrait pas se voir refuser des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a exercé ses droits, y compris le droit à la vie privée et le droit de ne pas être contraint à recevoir un vaccin qui, selon lui, pourrait lui causer du tort. Il affirme également que l'employeur aurait pu lui accorder une mesure d'adaptation parce qu'il travaillait à l'extérieur et qu'il n'avait pas de contact avec ses collègues ou des membres du public. Il soutient que la légalité de la politique est contestée et a été soumise à l'arbitrage, que la politique n'est pas raisonnable et qu'elle ne le liait pas parce qu'il ne s'agissait pas d'une condition d'emploi dans sa convention collective. Pour toutes ces raisons, il affirme que sa conduite ne satisfait pas au critère juridique d'inconduite.

[15] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les motifs de ma décision.

## **Question en litige**

[16] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

[17] Pour répondre à cette question, je dois trancher deux éléments. D'abord, je dois déterminer pourquoi l'appelant a cessé son emploi (ne travaille plus) après son dernier jour rémunéré le 30 octobre 2021. Je dois ensuite décider si, selon la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, la raison pour laquelle il a cessé de travailler constitue une inconduite.

## **Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il cessé son emploi?**

[18] L'appelant a cessé de travailler parce qu'il a omis de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique et parce qu'il n'avait pas obtenu d'exemption approuvée.

[19] L'employeur a dit ce qui suit à la Commission<sup>5</sup> :

- La politique de vaccination contre la COVID-19 exigeait que les employés soient vaccinés et présentent une preuve de vaccination au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021.
- L'appelant n'a pas fourni de preuve de vaccination complète avant la date limite de la politique.
- Le 3 novembre 2021, l'employeur a envoyé à l'appelant un courriel l'informant qu'en raison de son non-respect de la politique il n'était pas [traduction] « autorisé à continuer de se présenter ou d'effectuer quelque travail que ce soit » (page GD6-61).
- Dans le courriel du 3 novembre 2021, l'employeur indiquait également ce qui suit :

[traduction]

« Vous ne serez pas autorisé à vous présenter ou à effectuer du travail pour l'entreprise du 1<sup>er</sup> novembre 2021 jusqu'au 7 janvier 2022 au moins, date à laquelle votre statut vaccinal sera réévalué. Si vous ne fournissez pas de preuve de vaccination complète à ce moment-là, vous pourriez faire l'objet d'un autre refus de travailler, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Bien que nous ne puissions pas vous forcer à recevoir un vaccin, nous vous encourageons à en parler avec votre médecin de famille ou un autre conseiller médical qualifié de l'innocuité et de l'efficacité des divers vaccins contre la COVID-19 qui ont été approuvés par Santé Canada et sont utilisés en toute sécurité par des millions de personnes à l'échelle mondiale.

Si votre statut vaccinal change avant le 7 janvier 2022, veuillez nous en informer immédiatement afin de coordonner votre retour au travail. » (page GD6-61)

---

<sup>5</sup> Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-19 et GD3-23. Voir aussi le courriel envoyé par l'employeur au prestataire le 3 novembre 2021 (à la page GD6-61).

- Le 5 novembre 2021, l'employeur a établi un relevé d'emploi indiquant que le prestataire était congédié.

[20] L'appelant a dit ce qui suit à la Commission<sup>6</sup> :

- L'employeur avait une politique de vaccination obligatoire.
- Le 27 octobre 2021, il a reçu un courriel indiquant qu'il devait téléverser une preuve de vaccination d'ici le 1<sup>er</sup> novembre 2021. En cas de non-conformité, il serait suspendu et aurait jusqu'au 7 janvier 2022 pour se conformer.
- Il n'a pas fourni de preuve de vaccination.
- Il ne s'est pas conformé à la politique.
- Son prochain quart de travail aurait été le 3 novembre 2021.
- Mais l'un des représentants des ressources humaines de l'employeur lui a téléphoné et lui a dit qu'il était suspendu et que la police l'expulserait s'il se présentait au travail.
- Il n'a jamais reçu son relevé d'emploi.
- Il ne savait pas qu'il était congédié jusqu'à ce qu'un représentant syndical lui montre comment télécharger son relevé d'emploi et qu'il en obtienne une copie le 24 novembre 2022.
- Le motif de son congédiement était le non-respect de la politique de vaccination obligatoire.
- Le syndicat a déposé un grief en son nom.

---

<sup>6</sup> Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-20, GD3-21 et GD3-50.

[21] Le représentant syndical de l'appelant a dit ce qui suit à la Commission<sup>7</sup> :

- Le syndicat a cru comprendre que l'appelant avait été congédié parce qu'il avait refusé de divulguer son statut vaccinal.
- L'employeur avait dit que les travailleurs seraient mis en congé sans solde, mais il a ensuite inscrit le congédiement sur le relevé d'emploi de l'appelant.

[22] À l'audience, l'appelant a déclaré ce qui suit :

- Il savait que la politique l'obligeait à divulguer son statut vaccinal et à fournir une preuve de vaccination au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021.
- Il ne l'a pas fait.
- Il savait que, subsidiairement, il pouvait demander une exemption pour raisons médicales ou fondée sur les droits de la personne. Il a fait part à l'employeur de ses préoccupations au sujet de la vie privée et des droits de la personne, mais il n'a pas pris la peine de demander une exemption.
- Il était au courant de la politique et a eu suffisamment de temps pour la respecter.
- Il comprenait que s'il ne se conformait pas à la politique avant la date limite du 1<sup>er</sup> novembre 2021, il serait [traduction] « suspendu ».
- Il a décidé de ne pas divulguer son statut vaccinal ni de fournir une preuve de vaccination en se fondant sur ses propres recherches et son [traduction] « évaluation des risques ».

---

<sup>7</sup> Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-24.

- Le jour où il a été [traduction] « congédié », il faisait des heures supplémentaires et remplaçait des collègues vaccinés qui étaient en congé de maladie parce qu'ils avaient contracté la COVID-19.
- Le 31 octobre 2021, il a reçu un [traduction] « appel téléphonique hostile » disant qu'il avait jusqu'au 7 janvier 2022 pour se faire entièrement vacciner et qu'entre-temps il serait [traduction] « suspendu ». Il a également été [traduction] « menacé » d'une intervention de la police s'il se présentait à son prochain quart de travail le 3 novembre 2021. Il a donc déposé son équipement et a appelé son gestionnaire et son superviseur pour les informer de ce qui s'était passé.
- Le 3 novembre 2021, il a reçu une lettre indiquant qu'il ne serait pas autorisé à se présenter ou à effectuer du travail avant le 7 janvier 2022 au moins<sup>8</sup>.
- Il a cru comprendre qu'il était [traduction] « suspendu » et non [traduction] « congédié ».
- Il croyait que son statut serait [traduction] « réévalué » le 7 janvier 2021 et que les [traduction] « conséquences pouvant aller jusqu'au congédiement » pourraient suivre.
- C'est pourquoi il lui a fallu autant de temps pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir vu que son relevé d'emploi indiquait [traduction] « congédié ».
- Il n'est pas retourné au travail.
- Son grief est en cours. L'arbitre a rendu une décision préliminaire<sup>9</sup>, mais la principale audience d'arbitrage n'est pas encore terminée.

---

<sup>8</sup> L'appelant m'a renvoyée au courriel de l'employeur du 3 novembre 2021, à la page GD6-61.

<sup>9</sup> Le représentant de l'appelant m'a renvoyée à la décision provisoire rendue le 24 janvier 2022 par l'arbitre dans le grief de l'appelant (à partir de la page GD3-35).

[23] Le représentant de l'appelant a fait valoir que l'appelant n'avait pas été congédié<sup>10</sup>. Il a dit que l'appelant utilise le terme [traduction] « congédié » pour [traduction] « indiquer qu'il ne travaillait plus ». Le représentant de l'appelant a fait valoir que l'appelant entretient une relation d'emploi continue avec l'employeur et qu'on l'empêche de travailler [traduction] « à l'initiative de l'employeur ».

[24] Aux fins des prestations d'assurance-emploi, il importe peu que l'employeur et l'appelant semblent ne pas être d'accord sur la question de savoir si l'appelant était considéré comme congédié ou suspendu lorsqu'il a cessé de travailler<sup>11</sup>. Ce qui importe, c'est **la raison** pour laquelle il a cessé de travailler.

[25] La preuve démontre que l'employeur a empêché l'appelant de travailler à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021. Dans le courriel du 3 novembre 2021, l'employeur a unilatéralement mis l'appelant en congé sans solde du [traduction] « 1<sup>er</sup> novembre 2021 jusqu'au 7 janvier 2022 au moins » et a expressément mentionné [traduction] « d'autres refus de travailler pouvant aller jusqu'au licenciement » jusqu'après le 7 janvier 2022.

[26] L'employeur a peut-être voulu congédier l'appelant lorsqu'il a établi son relevé d'emploi deux jours plus tard (le 5 novembre 2021) comme étant un congédiement. Mais j'accepte le témoignage de l'appelant et d'autres éléments de preuve<sup>12</sup> selon lesquels son emploi n'a pas pris fin et que l'employeur l'empêche toujours de travailler.

[27] Personne ne conteste la **raison** pour laquelle l'employeur a empêché l'appelant de travailler : il ne s'est pas conformé à la politique.

[28] Je conclus donc que l'appelant a été suspendu (empêché de travailler) à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique et qu'il n'avait pas d'exemption approuvée.

---

<sup>10</sup> Dans la décision provisoire rendue le 24 janvier 2022 par l'arbitre dans le grief de l'appelant (commençant à la pièce GD3-35), l'arbitre a conclu que l'appelant (l'auteur du grief) n'avait pas été congédié par l'employeur ni fait l'objet de mesures disciplinaires prévues dans la convention collective, mais qu'il était considéré comme [traduction] « n'étant pas disponible pour travailler en raison de l'absence de vaccination » (page GD3-44).

<sup>11</sup> Voir la note de bas de page 2 ci-dessus.

<sup>12</sup> Voir la note de bas de page 9 ci-dessus.

**Question en litige n° 2 : La raison pour laquelle l'appelant a été suspendu est-elle considérée comme une inconduite au sens de la loi?**

[29] Oui. Le motif de la suspension de l'appelant est considéré comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[30] Pour qu'il y ait une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>14</sup> (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[31] L'appelant 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>15</sup>.

[32] Il y a inconduite lorsque l'appelant 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 ou congédié<sup>16</sup>.

[33] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>17</sup>. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et du prestataire pour le faire.

---

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

<sup>14</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>15</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>16</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>17</sup> 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 que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant ait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

### **Preuve de l'employeur**

[34] La preuve de l'employeur est énoncée au paragraphe 19 ci-dessus.

### **Preuve de l'appelant**

[35] L'appelant a déclaré ce qui suit dans son témoignage :

- Il a 62 ans.
- Il fait « 99,9 % » de son travail à l'extérieur, lequel consiste à tester des circuits et à entretenir des équipements.
- Il travaillait seul et communiquait avec ses collègues par radio. Lorsqu'il remettait son véhicule à la fin d'un quart de travail, il suivait les protocoles [traduction] « EPI » et de nettoyage.
- Il n'a eu aucun contact avec des membres du public pendant qu'il était au travail.
- Il a fait ses propres [traduction] « recherches et évaluation des risques » et a décidé de ne pas divulguer son statut vaccinal ni de fournir une preuve de vaccination comme l'exigeait la politique.
- Il connaissait des gens au travail qui étaient vaccinés et qui ont quand même contracté la COVID-19. Mais il allait toujours bien. Il [traduction] « remplaçait » régulièrement de telles personnes [traduction] « en heures supplémentaires », y compris le jour où il a été [traduction] « congédié ».
- Il a déjà eu des expériences négatives avec des vaccins contre la grippe et d'autres problèmes de santé personnels. Il a décidé de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 parce qu'il estimait qu'il y avait [traduction] « plus de risques à recevoir le vaccin que de contracter la COVID-19 ».

- Il [traduction] « n'allait pas être contraint » de se faire vacciner. Surtout étant donné qu'il effectuait ses tâches à l'extérieur et qu'il ne présentait aucun risque pour personne d'autre.
- L'employeur a [traduction] « balancé la sécurité des travailleurs par la fenêtre » avec cette politique. Il aurait pu [traduction] « se causer un préjudice à lui-même ou en causer à d'autres » en raison du [traduction] « traumatisme de cela ».
- L'employeur a été [traduction] « négligent et insouciant ».
- Il comprenait qu'il ne serait pas autorisé à travailler s'il omettait de fournir une preuve de vaccination au plus tard à la première date limite de la politique. Il croyait qu'il serait alors [traduction] « suspendu » et que son statut serait réévalué à la deuxième date limite du 7 janvier 2022, et que les [traduction] « conséquences pouvant aller jusqu'au congédiement » pourraient suivre s'il demeurait non conforme par la suite.
- Il n'a aucune intention de se faire vacciner contre la COVID-19.
- Il n'a pas demandé à l'employeur une exemption à l'exigence de vaccination obligatoire énoncée dans la politique.

[36] Le représentant de l'appelant a présenté les observations suivantes en son nom :

- a) Il incombe à la Commission de prouver l'inconduite. Pour ce faire, elle doit prouver que la politique est légale. Elle ne peut pas le prouver parce que le caractère raisonnable et la légalité de la politique sont [traduction] « très contestés » et remis en question par l'appelant dans une procédure d'arbitrage en cours.
- b) L'emploi de l'appelant est régi par une convention collective. Cela signifie que, pour que la politique soit légale, elle doit être raisonnable. Dans la décision

arbitrale provisoire, l'arbitre a noté que l'employeur n'avait pas imposé de mesures disciplinaires à l'appelant, qu'il n'y avait pas d'insubordination et que l'imposition unilatérale de la politique était [traduction] « peut-être déraisonnable ».

- Le [traduction] « contexte » de l'emploi de l'appelant (travail à l'extérieur, seul et absence de contacts avec le public) mine le caractère raisonnable de la politique.
  - La décision de l'employeur d'imposer unilatéralement un mandat de vaccination sans négocier avec le syndicat ni négocier une modification de la convention collective, surtout dans un contexte à faible risque comme celui de l'appelant, mine la légalité de la politique. Dans un milieu de travail syndiqué, une politique imposée unilatéralement doit être raisonnable pour avoir force obligatoire pour les employés.
- c) Il est inapproprié pour la Commission d'accepter la légalité de la politique à première vue lorsque la politique elle-même est contestée dans le cadre d'une procédure en cours.
- d) Il est également inapproprié de conclure que l'appelant a été congédié pour inconduite uniquement parce qu'il a décidé de ne pas se conformer à la politique alors que la politique elle-même est contestée.
- e) L'appelant a pris la décision personnelle [traduction] « réfléchi » de ne pas se faire vacciner après avoir réfléchi à la question. Il a fondé sa décision sur ses expériences négatives antérieures avec les vaccins et son évaluation selon laquelle il ne mettait personne en danger lorsqu'il était au travail.
- f) Pour qu'il y ait inconduite, il doit y avoir manquement à une obligation expresse ou implicite envers l'employeur. Aucune disposition de la convention collective de l'appelant n'appuie une politique de vaccination obligatoire ou ne l'oblige à se faire vacciner contre la COVID-19. Et il n'a jamais accepté, par sa conduite ou autrement, d'être lié par la politique. La simple existence de la politique et la

décision de l'appelant de ne pas s'y conformer ne suffisent pas à prouver qu'il a enfreint une condition de son emploi.

[37] Le représentant de l'appelant m'a également renvoyée à une décision récente du Tribunal (que j'appellerai la décision *AL*<sup>18</sup>), dans laquelle un membre du Tribunal a infirmé la conclusion d'inconduite de la Commission et a déclaré que la prestataire (*AL*) n'était pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Le représentant de l'appelant a fait valoir que je devrais suivre la décision *AL*.

[38] Les faits dans l'affaire *AL* sont semblables à ceux de l'appelant en ce sens qu'*AL* travaillait dans un hôpital, que son emploi était assujéti à une convention collective et qu'elle a été suspendue puis congédiée pour non-respect de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. Le membre du Tribunal a conclu qu'*AL* n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite pour deux raisons :

- Premièrement, le membre a conclu que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur n'était pas une condition expresse ou implicite de l'emploi d'*AL* et que, par conséquent, son refus de se faire vacciner ne constituait pas une inconduite.
- Deuxièmement, le membre a conclu qu'*AL* avait droit à l'intégrité physique et qu'elle avait exercé ce droit lorsqu'elle a refusé de se faire vacciner. Le membre a conclu que l'exercice d'un droit juridique ne peut être considéré comme un acte ou un comportement fautif qui devrait exclure un prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>18</sup> Décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428. Dans la décision *AL*, la prestataire a présenté des arguments semblables à ceux du prestataire dans la présente décision, à savoir que l'employeur a contrevenu à la convention collective parce que la vaccination obligatoire contre la COVID-19 ne faisait pas partie de la convention collective lorsqu'elle a été embauchée. Elle a également soutenu qu'elle avait le droit de refuser de se faire vacciner.

[39] Bien que je ne sois pas liée par les décisions des autres membres du Tribunal, je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles<sup>19</sup>.

[40] Je ne crois pas que la décision *AL* soit convaincante ou utile, et je refuse de la suivre.

[41] Cela s'explique par le fait que la décision *AL* va à l'encontre de la jurisprudence obligatoire de la Cour fédérale concernant l'inconduite.

[42] Le Tribunal n'a pas compétence pour interpréter ou appliquer une convention collective ou un contrat de travail<sup>20</sup>. Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir légal d'interpréter 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 ou de les appliquer aux décisions prises en vertu de la *Loi*<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours de justice et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux administratifs et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire sur laquelle je dois statuer. Cela s'explique par le fait que la Cour fédérale a un plus grand pouvoir pour interpréter la *Loi*. Cependant, je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

<sup>20</sup> Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans lequel la Cour a statué que les questions de savoir si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation raisonnable au prestataire sont des questions qui relèvent d'une autre tribune et ne sont pas pertinentes pour déterminer s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Selon la loi, les membres du Tribunal n'ont pas le pouvoir d'interpréter et d'appliquer une convention collective lorsqu'ils rendent une décision dans le cadre d'un appel de la décision de la Commission. La division d'appel du Tribunal l'a récemment confirmé dans la décision *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

Les tribunaux ont affirmé clairement que les prestataires disposent d'autres voies juridiques pour contester la légalité de ce que l'employeur a fait ou a omis de faire. Lorsqu'un employé visé par une convention collective croit que son employeur a contrevenu à celle-ci, il peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de le faire) en vertu de la convention collective. Cela signifie que si le prestataire (ou son syndicat) croit que les travailleurs avaient le droit de refuser la vaccination contre la COVID-19 dans le cadre de leur convention collective, la procédure de règlement des griefs est la voie juridique à suivre pour présenter cet argument.

<sup>21</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et les arrêts *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut statuer sur des causes en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines

[43] Autrement dit, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou juste, ou si elle contrevenait à la convention collective. Le Tribunal ne peut pas non plus décider si la sanction du congé sans solde ou du congédiement était trop sévère. Le Tribunal doit se concentrer sur la raison pour laquelle ***l'appelant*** a cessé son emploi et décider si la conduite qui a entraîné sa suspension constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[44] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension de l'appelant était son refus de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique (en l'absence d'une exemption approuvée).

[45] La preuve non contestée obtenue de l'employeur ainsi que la preuve de l'appelant et son témoignage à l'audience me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) l'appelant a été informé de la politique et a eu le temps de s'y conformer<sup>22</sup>;
- b) il savait que son refus de fournir une preuve de vaccination en l'absence d'une exemption approuvée pourrait entraîner sa suspension;
- c) son refus de se conformer à la politique était voulu et intentionnel;

(Ces trois facteurs montrent que son refus de se conformer à la politique était délibéré.)

- d) son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension.

[46] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail<sup>23</sup>. L'appelant avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne

---

mesures prises par des décideurs gouvernementaux en application de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne le fait pas.

<sup>22</sup> À l'audience, le représentant de l'appelant a déclaré que l'appelant [traduction] « convient » de cette déclaration. Cela signifie que l'appelant accepte ces faits et qu'ils peuvent être traités comme étant incontestés et prouvés.

<sup>23</sup> Voir les attendus [traduction] « Déclaration » et [traduction] « Objet » de la politique, à la page GD6-55.

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.

[47] 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 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-emploi<sup>24</sup>.

[48] La jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation voulue de la politique d'un employeur sera considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*<sup>25</sup> étaye ces affaires.

[49] Je conclus donc que le refus délibéré du prestataire 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*.

[50] Le représentant de l'appelant m'a également priée d'examiner trois autres décisions du Tribunal (que j'appellerai l'affaire *NE*<sup>26</sup>, l'affaire *CO*<sup>27</sup> et l'affaire *Meunier*<sup>28</sup>). Le représentant de l'appelant a fait valoir ce qui suit :

- a) l'affaire *NE* laisse entendre que le Tribunal est tenu de procéder à une analyse pour déterminer si la politique est légale;

---

<sup>24</sup> Voir par exemple les décisions *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, *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628.

<sup>25</sup> Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>26</sup> *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732.

<sup>27</sup> *CO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1066.

<sup>28</sup> *Michel Meunier c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 1996 CanLII 3983 (CAF).

- b) l'affaire *CO* laisse entendre que chaque dossier doit être déterminé au cas par cas, d'après un examen détaillé de la politique;
- c) l'affaire *Meunier* laisse entendre que la Commission ne peut pas simplement accepter la décision d'inconduite d'un employeur. Elle doit plutôt procéder à un examen détaillé du contexte de l'emploi (comme le travail extérieur de l'appelant et l'absence de contact de celui-ci avec ses collègues et le public) et d'autres renseignements nécessaires pour déterminer si la politique était raisonnable.

[51] Ces affaires n'aident pas l'appelant.

[52] Dans le meilleur des cas, l'affaire *NE* suggère que le Tribunal devrait déterminer si un employé a commis une inconduite dans un cas où la politique était « manifestement illégale<sup>29</sup> ». Rien ne montre que la politique adoptée par l'employeur dans le cas de l'appelant était « manifestement illégale » de la façon envisagée par le membre du Tribunal qui a tranché l'affaire *NE*. Ce membre a donné des indications quant à savoir si une politique pouvait être considérée comme « manifestement illégale » lorsqu'il a donné un exemple. Cet exemple était une politique exigeant que les employés travaillent 24 heures consécutives sans pause, ce qui contrevenait aux normes provinciales du travail<sup>30</sup>. Dans le cas de l'appelant, la politique n'appartient pas à la même catégorie que l'exemple et n'atteint pas le seuil pour de la politique « manifestement illégale ».

[53] À mon avis, l'affaire *CO* n'est ni convaincante ni utile pour les mêmes raisons que celles que j'ai déjà données concernant l'affaire *AL*. Et, bien que l'affaire *Meunier* soit une décision de la Cour d'appel fédérale, je refuse de la suivre parce qu'elle a été modifiée par les affaires plus récentes que j'ai citées aux paragraphes 42 à 48 ci-dessus. Je suis liée par ces affaires.

[54] L'appelant soutient également que sa conduite n'était pas une inconduite parce qu'il n'y avait aucune disposition relative à la vaccination obligatoire dans la convention

---

<sup>29</sup> Voir le paragraphe 37.

<sup>30</sup> Voir le paragraphe 38.

collective régissant son emploi. Il ne s'agit pas d'un argument convaincant. Il n'y avait pas de pandémie de COVID-19 au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective<sup>31</sup> et l'employeur a le droit d'établir des politiques de santé et de sécurité au travail selon l'évolution des circonstances. Comme je l'ai mentionné précédemment, je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a enfreint la convention collective de l'appelant ou s'il a été suspendu injustement. Le recours de l'appelant concernant ses plaintes contre l'employeur consiste à poursuivre ses demandes devant une cour ou un autre tribunal qui traite de ces questions.

[55] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits de l'appelant conférés par la convention collective ou autrement. Il est libre de présenter ces arguments devant les instances compétentes et de leur demander réparation<sup>32</sup>.

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

[57] Et cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## **Conclusion**

[58] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu en raison de son inconduite. Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[59] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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

---

<sup>31</sup> Selon le grief de l'appelant, la convention collective est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2019 (voir la page GD6-63).

<sup>32</sup> Je remarque que le grief déposé par le syndicat du prestataire est en cours.