



[TRADUCTION]

Citation : *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1093

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

## Décision

**Partie appelante :** D. A.  
**Personne de soutien de la partie appelante :** M. 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 (466400) datée du 27 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Elizabeth Usprich  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 16 mai 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Personne de soutien de l'appelant  
**Date de la décision :** Le 8 juin 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-740

## Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.<sup>1</sup>

## Aperçu

[3] L'appelant travaillait pour une entreprise de messagerie. Il a été suspendu de son emploi. L'employeur de l'appelant affirme qu'il a été suspendu parce qu'il est allé à l'encontre de sa politique de vaccination : il a refusé de dire s'il avait été vacciné.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme que le non-respect de la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. L'appelant estime que la politique était illégale parce qu'elle allait à l'encontre de la convention collective, que tous ses griefs n'ont pas été traités et que l'employeur a modifié et enfreint ses propres politiques, de sorte qu'il n'a commis aucune inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les personnes qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

## Questions que je dois examiner en premier

### La présente affaire a été renvoyée à la division générale

[6] L'affaire a déjà fait l'objet d'un rejet sommaire à la division générale du présent Tribunal<sup>2</sup>. L'appelant a ensuite porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal<sup>3</sup>.

[7] La division d'appel a tenu une audience et a convenu avec les parties qu'une erreur s'était produite au niveau de la division générale<sup>4</sup>. La division d'appel a décidé que l'affaire devait être renvoyée à la division générale, à une ou un autre membre, pour réexamen.

[8] À la nouvelle audience de la division générale, l'appelant a compris que, même si j'avais examiné tous les documents précédents, il s'agissait d'une audience entièrement nouvelle.

### Liens dans les documents de l'appelant

[9] L'appelant a envoyé des documents qui contenaient des liens vers des sites Web. J'ai dit à l'appelant que je ne pouvais pas suivre les liens et de me dire les renseignements au besoin.

### Documentation supplémentaire et plus de temps pour le dépôt

[10] Le 14 mars 2023, le Tribunal a avisé l'appelant que s'il avait d'autres documents, ils devraient être déposés au plus tard le 31 mars 2023<sup>5</sup>. Le 30 mars 2023, l'appelant a demandé 7 à 14 jours supplémentaires pour déposer des documents supplémentaires<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Voir la décision que la division générale a rendue le 4 novembre 2022, aux pages AD1A-1 à AD1A-5 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la demande de permission de faire appel aux pages AD1-3 à AD1-29 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir la décision rendue par la division d'appel le 16 février 2023, dans laquelle elle a déclaré que la division générale avait commis une erreur parce qu'elle n'avait pas suivi une procédure équitable.

<sup>5</sup> Voir la page RGD2-1 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir la page RGD3-1 du dossier d'appel.

[11] Le 31 mars 2023, le Tribunal a avisé l'appelant que son audience aurait lieu le 16 mai 2023 et qu'il avait jusqu'au 21 avril 2023 pour déposer des documents supplémentaires.

[12] Le 21 avril 2023, l'appelant a déposé des documents qui ont été identifiés avec le code RGD7. L'appelant a déclaré qu'il venait de trouver d'autres renseignements pertinents et il a demandé de soumettre une version mise à jour avant le 24 avril 2023.

[13] Le 23 avril 2023, l'appelant a déposé ses documents mis à jour, qui ont été identifiés avec le code RGD8.

### **La Commission a commis une erreur administrative**

[14] La Commission a écrit dans ses observations qu'elle avait commis une erreur administrative dans son avis de décision à l'appelant<sup>7</sup>. Elle a écrit que l'appelant avait perdu son emploi, mais ce n'était pas le cas. L'appelant convient qu'il était en congé sans solde et qu'il n'a pas été congédié. Pour les motifs exposés ci-dessous, je juge que cette erreur n'était pas importante et qu'elle était de nature administrative.

### **Question en litige**

[15] L'appelant a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

### **Analyse**

[16] La loi dit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique peu importe si l'employeur a congédié ou suspendu la personne<sup>8</sup>.

[17] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir

---

<sup>7</sup> Voir la page GD3-35 du dossier d'appel où l'avis de décision indique que l'appelant a perdu son emploi. Voir aussi la page GD4-2 du dossier d'appel, où la Commission fait remarquer qu'elle a commis une erreur administrative et que la décision aurait dû dire que l'appelant a été suspendu de son emploi plutôt que congédié.

<sup>8</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

pourquoi l'appelant a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

### **L'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?**

[18] Je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il s'est opposé à la politique de vaccination de son employeur.

[19] L'appelant a convenu qu'il n'avait pas demandé d'être en congé. Il n'y a rien au dossier qui laisse croire le contraire. Par conséquent, je conclus que l'appelant n'avait pas le choix de rester ou de quitter son emploi<sup>9</sup>.

[20] L'appelant dit avoir été mis en congé en raison de la politique de vaccination de l'employeur. Il ne croit pas que c'est parce qu'il a commis une inconduite en ne respectant pas ladite politique. L'appelant estime que la politique de l'employeur a violé sa convention collective et qu'elle allait à l'encontre d'autres lois. Il juge qu'il devrait avoir droit à des prestations.

### **La raison de la suspension de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[21] La raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[22] Le relevé d'emploi<sup>10</sup> de l'appelant précise également que la raison pour laquelle il a été produit est un « congédiement ou une suspension ». Je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé caractérisent leur cessation d'emploi<sup>11</sup>. L'article 31 fait référence à une « suspension » en raison d'une inconduite<sup>12</sup>. Autrement dit, lorsqu'il s'agit de la décision de l'employeur de placer une employée ou un employé en congé sans solde, en raison d'une inconduite, c'est généralement la même chose qu'une suspension pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ferai référence au

---

<sup>9</sup> Il est à noter que cela est en date du 10 janvier 2022. Le 13 mai 2022, l'appelant dit avoir pris sa retraite afin d'avoir accès à des fonds. La Commission a fait remarquer qu'elle n'a rendu aucune décision concernant la période commençant le 13 mai 2022 (voir la page GD4-1 du dossier d'appel).

<sup>10</sup> Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

<sup>12</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

congé sans solde de l'appelant comme étant une suspension parce que c'est le mot utilisé par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et tribunaux) nous montre comment établir si la suspension de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle énonce le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[24] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>14</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal<sup>15</sup>).

[25] 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 y avait une réelle possibilité qu'il soit suspendu ou congédié pour cette raison<sup>16</sup>.

[26] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>17</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>18</sup>.

[27] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des

---

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

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

<sup>15</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>16</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>17</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>18</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>19</sup>.

[28] Je peux trancher les questions au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* seulement. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Et ce n'est pas à moi de décider si son employeur l'a suspendu à tort ou s'il aurait dû prendre des dispositions raisonnables pour lui<sup>20</sup> (lui offrir des mesures d'adaptation). Je peux seulement examiner une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[29] Dans une affaire appelée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'a congédié à tort<sup>21</sup>. Il a perdu son emploi en raison de la politique de son employeur sur le dépistage de drogue. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû être encore valides.

[30] En réponse, la Cour d'appel fédérale a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question à trancher est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employée ou l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non si la personne a été congédiée à tort<sup>22</sup>.

[31] La Cour d'appel fédérale a également déclaré que, lorsqu'on interprète et applique la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'accent est clairement mis sur le comportement de l'employée ou l'employé, et non sur celui de l'employeur. Elle a souligné que les personnes qui ont été congédiées à tort ont d'autres solutions à leur disposition. Ces

---

<sup>19</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>20</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>21</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>22</sup> Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

solutions pénalisent le comportement de l'employeur, plutôt que de faire payer les actions de l'employeur par les contribuables<sup>23</sup>.

[32] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage<sup>24</sup>. Il a fait valoir qu'il a été congédié à tort, puisque les résultats des tests ont démontré qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a dit que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation en fonction de ses propres politiques et des lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a déclaré que le comportement de l'employeur n'était pas pertinent pour décider de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>25</sup>.

[33] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de sa dépendance à l'alcool<sup>26</sup>. Il a fait valoir que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que la dépendance à l'alcool est considérée comme une invalidité. La Cour d'appel fédérale a répété que l'accent est mis sur ce que l'employée ou l'employé a fait ou n'a pas fait. Il n'est pas pertinent que l'employeur n'ait pas offert de mesures d'adaptation<sup>27</sup>.

[34] Ces affaires ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, ce qu'elles disent est toujours pertinent. Mon rôle n'est pas d'examiner le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il était correct de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou omis de faire, et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[35] Il y a aussi une décision très récente de la Cour fédérale, l'affaire *Cecchetto*<sup>28</sup>, dans laquelle le Tribunal a refusé de verser des prestations à l'appelant parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La Cour a conclu que

---

<sup>23</sup> Voir le paragraphe 23 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>24</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>25</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>26</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>27</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>28</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).



le rôle du Tribunal était restreint et qu'il devait tenir compte de l'« inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

### **Ce que disent la Commission et l'appelant**

[36] La Commission et l'appelant s'entendent sur les faits clés de l'affaire. Il s'agit des faits que la Commission doit prouver pour démontrer que la conduite de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[37] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement informé l'appelant de ses attentes concernant la vaccination ou l'obligation de l'informer de son statut vaccinal;
- l'employeur a envoyé des lettres à l'appelant à plusieurs reprises pour lui communiquer ses attentes;
- l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

[38] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

- la politique de vaccination de l'employeur allait à l'encontre de nombreuses lois;
- la politique de vaccination de l'employeur allait à l'encontre de la convention collective;
- l'appelant n'avait pas pensé qu'il pouvait être suspendu s'il ne disait pas s'il avait été vacciné.

[39] La politique de vaccination de l'employeur a été publiée pour la première fois le 15 septembre 2021. Elle dit qu'elle [traduction] « s'applique à tous les membres du personnel [de l'employeur], qu'ils soient syndiqués ou non, aux étudiantes et aux

étudiants, aux entrepreneurs qui se rendent sur place, au personnel temporaire des agences, aux propriétaires exploitants et à leurs chauffeurs de relève<sup>29</sup> ».

[40] J'estime que cela signifie que la politique s'applique à l'appelant.

[41] L'appelant convient que la politique a d'abord été publiée vers le 15 septembre 2021 et qu'il était au courant de la politique.

[42] La politique précise également qu'elle [traduction] « exigera que les employés attestent leur statut vaccinal conformément au processus établi au plus tard le 20 septembre 2021<sup>30</sup> ».

[43] Le 7 octobre 2021, une politique mise à jour a été créée et elle précise qu'elle a été émise le 13 octobre 2021. La présente politique modifie la date de l'attestation au 15 octobre 2021<sup>31</sup>.

[44] La politique du 7 octobre 2021 prévoit également [traduction] qu'« à compter du 2 novembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021, les personnes concernées qui ne sont pas entièrement vaccinées ou qui déclarent qu'elles ne sont pas vaccinées devront obtenir un résultat négatif à un test antigénique rapide administré au moins deux fois par semaine pour être autorisées à entrer dans un établissement [de l'employeur]<sup>32</sup> ».

[45] La politique dit aussi que [traduction] « de même, quiconque refuse de remplir un formulaire d'attestation contrevient à la présente politique et fera l'objet de mesures disciplinaires et ne sera pas autorisé à entrer travailler<sup>33</sup> ».

[46] Enfin, la politique précise que [traduction] « l'entreprise se réserve le droit de modifier ces dates ou les termes de la présente politique à tout moment conformément à la santé publique, à la législation ou aux besoins de l'entreprise<sup>34</sup> ».

---

<sup>29</sup> Voir la page GD2-11 du dossier d'appel. La politique a été mise à jour le 7 octobre 2021 et dit toujours la même chose au sujet de son application. Voir la page GD8-36 du dossier d'appel.

<sup>30</sup> Voir la page GD2-11 du dossier d'appel.

<sup>31</sup> Voir la page RGD8-37 du dossier d'appel.

<sup>32</sup> Voir la page RGD8-37 du dossier d'appel.

<sup>33</sup> Voir la page RGD8-37 du dossier d'appel.

<sup>34</sup> Voir la page RGD8-38 du dossier d'appel.

[47] Le 1<sup>er</sup> novembre 2021, l'appelant a reçu une lettre de son employeur au sujet de son attestation et de sa vaccination<sup>35</sup>.

[48] Le 8 novembre 2021, il a reçu une autre lettre au sujet de l'attestation. Cette lettre disait : [traduction] « Nos dossiers montrent que vous n'avez pas rempli votre attestation de vaccination contre la COVID-19. La date limite pour soumettre ces renseignements était le 15 octobre 2021<sup>36</sup> ». La lettre poursuit ainsi : [traduction] « si vous ne remplissez pas immédiatement cette attestation, vous pourriez ne pas être autorisé à accéder à votre lieu de travail et être placé en congé sans solde jusqu'à ce que nous puissions établir votre statut vaccinal<sup>37</sup> ».

[49] Le 14 décembre 2021, l'employeur a de nouveau écrit à l'appelant. Cette lettre rappelle à l'appelant l'obligation de se faire vacciner au titre de la politique de l'employeur. Elle dit : [traduction] « Ceci constitue le dernier rappel de nos exigences en matière de politique. Le 10 janvier 2022, vous serez considéré comme ayant enfreint notre politique et vous serez placé en congé sans solde jusqu'à ce que vous vous conformiez à l'exigence.<sup>38</sup> »

[50] Le 4 janvier 2022, l'employeur a également envoyé un bulletin d'information aux membres du personnel pour leur rappeler de s'assurer d'avoir fait état de leur statut d'attestation avant 10 h HE le 7 janvier 2022<sup>39</sup>.

[51] L'appelant affirme qu'il était possible d'obtenir des exemptions médicales ou religieuses, mais qu'il n'en avait pas fait la demande. Il dit avoir entendu dire que l'employeur ne faisait que refuser ces demandes de toute façon. L'appelant a convenu qu'il n'avait pas d'exemption au titre de la politique obligatoire de son employeur.

---

<sup>35</sup> Voir la page RGD8-41 du dossier d'appel. L'appelant affirme qu'il ne s'agit pas de la copie réelle de la lettre qu'il a reçue, mais une copie d'un collègue de travail. Il a dit avoir présenté cette copie seulement parce qu'elle était plus lisible. Il a confirmé avoir reçu la même lettre.

<sup>36</sup> Voir la page RGD8-43 du dossier d'appel.

<sup>37</sup> Voir la page RGD8-43 du dossier d'appel.

<sup>38</sup> Voir la page RGD8-44 du dossier d'appel.

<sup>39</sup> Voir la page RGD8-45 du dossier d'appel.

Comme il n'y a aucune preuve du contraire, j'accepte le témoignage de l'appelant sur ces points.

[52] L'appelant fait valoir que la convention collective interdit à l'employeur de mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire. L'appelant mentionne également une note d'un cadre supérieur de son employeur qui a écrit sur Facebook [traduction] « Les gens n'ont absolument aucune intention de rendre les vaccins obligatoires. Nous ne le ferions jamais et nous ne pourrions même pas le faire si nous le voulions!<sup>40</sup> ».

L'appelant affirme que lorsqu'il a lu cela, il était rassuré. Quelques jours plus tard, l'employeur a publié sa politique de vaccination<sup>41</sup>.

[53] L'appelant affirme également qu'il estime que l'employeur n'était pas cohérent puisqu'il changeait constamment les dates pour se conformer à la politique. Il estime que l'employeur n'a cessé de modifier sa politique et qu'elle était incohérente. Il estime que cela a fait en sorte qu'il était difficile de suivre la politique.

[54] L'appelant affirme que son employeur a fait de la vaccination une condition d'emploi, mais qu'il n'y a jamais eu de vote à ce sujet<sup>42</sup>. Il affirme que cela rend la condition non valide.

[55] L'appelant convient qu'il n'a jamais attesté s'il avait été vacciné. Il affirme également qu'il n'a jamais fait l'objet de mesures disciplinaires. Il estime que son employeur s'est opposé à la convention collective et qu'il n'a pas suivi la procédure disciplinaire de cette dernière.

[56] L'appelant affirme que ses dossiers médicaux sont confidentiels et qu'il ne devrait pas avoir à divulguer ces renseignements à son employeur.

---

<sup>40</sup> Voir la page RGD8-19 du dossier d'appel. L'appelant dit que ce document a été affiché en septembre 2021.

<sup>41</sup> Il s'agissait de la première version de la politique de vaccination, datée du 15 septembre 2021.

<sup>42</sup> Voir la page RGD8-48 du dossier d'appel. L'appelant avait pris sa retraite (le 13 mai 2022) au moment de sa publication, le 7 novembre 2022, mais il l'a reçue d'un collègue.

[57] Le 7 janvier 2022, il a rencontré son gestionnaire et son délégué syndical. La gérante lui a dit qu'elle ne l'empêcherait pas de venir au travail le lundi 10 janvier 2022. L'appelant affirme qu'il était sûr que cela signifiait qu'il pouvait continuer à travailler.

[58] Le 10 janvier 2022, il s'est rendu au travail. Il dit que sa carte magnétique ne fonctionnait pas et qu'il ne pouvait pas entrer dans l'immeuble. Il affirme que plusieurs autres employés occupaient le même poste. Le délégué syndical est venu leur dire qu'il était désolé et qu'il ne savait pas ce qui s'était passé, mais que l'employeur s'en tenait à leur lettre du 14 décembre 2021. Cette lettre disait ceci : [traduction] « Le 10 janvier 2022, vous serez considéré comme n'ayant pas respecté l'exigence de la politique et vous serez placé en congé sans solde jusqu'à ce que vous vous conformiez à l'exigence<sup>43</sup> ».

[59] L'appelant affirme avoir déposé plusieurs griefs concernant les différentes actions entreprises par son employeur<sup>44</sup>. L'appelant affirme que tous ses griefs n'ont pas été réglés.

[60] L'appelant fait valoir que la politique de vaccination va à l'encontre de la convention collective, ce qui la rend nulle et non avenue.

[61] L'appelant fait également valoir que la convention collective interdit à l'employeur de mettre un membre du personnel en congé sans solde. Il affirme qu'il s'agit d'une rupture de contrat et que cela contrevient à la *Loi sur les relations de travail*.

[62] L'appelant fait valoir qu'il ne peut s'agir d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que l'employeur a enfreint ses propres politiques.

[63] L'appelant estime que les actions de son employeur et sa politique de vaccination contreviennent à de nombreuses lois différentes. Par exemple, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*, la *Loi sur le consentement aux soins de santé*, la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*, et la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario. L'appelant estime

---

<sup>43</sup> Voir la page RGD8-44 du dossier d'appel.

<sup>44</sup> Voir, par exemple, les pages RGD8-66 et RGD8-67 du dossier d'appel.

également que les actions de l'employeur et la politique de vaccination contreviennent au *Code criminel*, au *Code canadien du travail* et à la *Déclaration canadienne des droits*.

### **Charte, droits de la personne et *Déclaration canadienne des droits***

[64] L'appelant estime que la politique de l'employeur allait à l'encontre de plusieurs textes de loi. Il juge que la politique de son employeur contrevient à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la législation sur les droits de la personne. L'appelant estime également que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard en raison de son statut vaccinal<sup>45</sup>.

[65] Au Canada, un certain nombre de lois protègent les droits d'une personne. La Charte est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[66] Comme l'a expliqué l'appelant lors de l'audience, ces lois sont appliquées par différentes cours et différents tribunaux. Le Tribunal peut décider si un article de la *Loi sur l'assurance-emploi* (ou de son règlement) porte atteinte aux droits garantis par la Charte. L'appelant a déclaré à l'audience qu'il ne contestait aucune partie de la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais qu'il estime que la politique de son employeur contrevenait à la Charte, aux droits de la personne ou à la *Déclaration canadienne des droits*.

[67] L'appelant a également fait valoir que son employeur fondait sa politique sur les directives fédérales. Il croit que cela fait référence à une politique émise par le Conseil du Trésor du Canada et affirme que toute politique adoptée par le Conseil du Trésor du Canada doit être conforme à la *Déclaration canadienne des droits*<sup>46</sup>.

[68] On a expliqué à l'appelant qu'il ne relève pas de mon autorité (de mon pouvoir) d'établir si une action entreprise par un employeur viole la Charte, la législation sur les

---

<sup>45</sup> Voir la page RGD8-364 du dossier d'appel.

<sup>46</sup> Voir, par exemple, la page RGD8-8 du dossier d'appel.

droits de la personne ou la *Déclaration canadienne des droits*. Il a également été expliqué à l'appelant qu'il devrait s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal pour régler ce genre de questions. L'appelant a dit qu'il comprenait et souhaitait aller de l'avant.

### **Rupture de contrat**

[69] L'appelant affirme que son employeur a contrevenu au contrat de travail en mettant en œuvre une politique de vaccination de façon unilatérale.

[70] L'appelant dit également avoir été mis unilatéralement en congé sans solde. Il dit cela parce qu'il n'y a pas de disposition dans la convention collective permettant à l'employeur de mettre une personne en congé sans solde. L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il suivait toutes les lois pertinentes et ignorait les politiques jugées nulles et non avenues<sup>47</sup>.

[71] Comme je l'ai mentionné plus haut, dans les affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*<sup>48</sup>, ces affaires de la Cour montrent clairement que l'accent doit être mis sur ce qu'une partie appelante a fait ou omis de faire.

[72] Récemment, la Cour fédérale a rendu une décision dans l'affaire *Cecchetto*<sup>49</sup>. Dans cette affaire, le Tribunal (la division générale et la division d'appel) avait rejeté l'appel de l'appelant visant à obtenir des prestations parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La Cour fédérale a conclu que le Tribunal avait un [traduction] « rôle restreint et précis à jouer dans le système juridique<sup>50</sup> ». Dans ce cas, il devait décider pourquoi l'appelant avait été congédié et s'il s'agissait d'une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[73] La Cour fédérale a également précisé qu'une partie prestataire peut ne pas être satisfaite du régime d'assurance-emploi, mais [traduction] « qu'il y a des façons dont

---

<sup>47</sup> Voir la page RGD8-5 du dossier d'appel.

<sup>48</sup> Voir les paragraphes 29 à 35 de la présente décision.

<sup>49</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>50</sup> Voir les paragraphes 46 et 47 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

ses demandes peuvent être présentées adéquatement dans le cadre du système juridique<sup>51</sup> ».

[74] Cela signifie qu'il y a d'autres solutions pour les parties appelantes qui estiment que leur employeur n'a pas respecté leur contrat de travail. Pour cette raison, je n'ai pas le pouvoir de décider du bien-fondé, de la légitimité ou de la légalité de la politique de vaccination de l'employeur. Cela signifie que je ne vais pas décider si l'employeur a enfreint une clause du contrat, car cela ne relève pas de ma compétence.

[75] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>52</sup>. Je peux seulement décider si ce que l'appelant a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[76] L'appelant fait valoir qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'il a effectué toutes les tâches qui lui étaient imposées par son contrat de travail. Il affirme que le non-respect de la politique de vaccination ne l'a pas empêché d'accomplir ses tâches et n'a pas nui à sa capacité de le faire. Pourtant, l'employeur a clairement déclaré, à plusieurs reprises, que le défaut d'attester signifierait que l'employé ne serait pas autorisé à se présenter au travail.

[77] L'appelant a conclu une relation d'emploi avec l'employeur en 1989. Il est noté que c'était avant la pandémie. Cela signifie que l'employeur n'avait pas de politiques en place en cas de pandémie. L'appelant a convenu que lorsqu'il a été embauché, il n'y avait pas de pratiques (exigences) vaccinales en vigueur<sup>53</sup>.

[78] Lorsqu'il a été embauché, l'appelant était d'accord pour respecter toutes les politiques de l'employeur, pas seulement celles avec lesquelles il était d'accord.

---

<sup>51</sup> Voir le paragraphe 49 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>52</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>53</sup> Voir la page GD2-25 du dossier d'appel.



[79] Un employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en milieu de travail. Lorsque l'employeur a mis en place cette politique comme exigence pour l'ensemble de son personnel, elle est devenue une condition expresse de l'emploi de l'appelant<sup>54</sup>.

[80] Dans plusieurs communications, l'employeur a expliqué que sa politique de vaccination a été élaborée [traduction] « en réponse aux recommandations du gouvernement et de la santé publique pour aider à assurer la sécurité de chaque membre du personnel pendant la pandémie de COVID-19<sup>55</sup> ».

[81] Je conclus que l'employeur a adopté une politique pour assurer la sécurité de son personnel. Dans une décision récente, la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale fait remarquer que « [l]es obligations envers les employeurs vont au-delà de la simple exécution des tâches rattachées au travail. Elles comprennent le respect des politiques de sécurité<sup>56</sup> ».

[82] Dans l'affaire *Cecchetto*, on précise également qu'un employeur peut unilatéralement mettre en place une politique de vaccination sans le consentement des membres du personnel<sup>57</sup>.

### **Violation d'une convention collective et *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*<sup>58</sup>**

[83] L'appelant affirme que son employeur a enfreint la convention collective en mettant en œuvre une politique de façon unilatérale. Il affirme que la convention collective ne fait aucune mention de l'obligation de recevoir ou non des vaccins.

---

<sup>54</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>55</sup> Voir les pages RGD8-25 et RGD8-36 de l'énoncé de politique de l'employeur concernant la politique sur la sécurité au travail liée à la COVID-19, où il est écrit que l'employeur s'est [traduction] « engagé à assurer un milieu de travail sécuritaire et sain ».

<sup>56</sup> Voir la décision *MW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 128, dans laquelle la membre fait référence, par exemple, aux décisions du juge-arbitre du Canada CUB 80774 et CUB 71744.

<sup>57</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>58</sup> Voir la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732.

[84] L'appelant affirme que toute politique qui viole les lois applicables sera [traduction] « nulle et non avenue<sup>59</sup> ».

[85] L'appelant a fait mention d'une décision récente de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale<sup>60</sup>. Cette décision portait sur une affaire qui avait été rejetée sommairement par la division générale. La division d'appel a contesté le fait que la division générale n'ait pas décidé s'il était évident que la politique de l'employeur était illégale<sup>61</sup>. Elle a donné l'exemple d'un employeur qui exige qu'une employée ou un employé travaille 24 heures sans pause<sup>62</sup>.

[86] Je ne suis pas liée par cette décision ni par d'autres décisions du Tribunal<sup>63</sup>. Je peux choisir d'adopter leur raisonnement si je le trouve convaincant ou utile. Je n'adopterai cependant pas le raisonnement dans cette affaire pour les raisons qui suivent.

[87] Dans l'affaire dont je suis saisie, il ne s'agit pas d'un rejet sommaire. L'appelant a eu une audience complète pour présenter ses arguments. Ce n'est pas la même chose que l'affaire à laquelle l'appelant faisait référence. C'est l'une des façons de la distinguer de la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*.

[88] Toutefois, les raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada* vont au-delà des similitudes ou des différences de fait. L'une des raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi cette décision est qu'elle est contraire à d'autres décisions judiciaires. Comme je l'ai mentionné plus haut, dans les affaires *McNamara, Paradis, Mishibinijima et Cecchetto*<sup>64</sup>, la Cour dit

---

<sup>59</sup> Voir la page RGD8-5 du dossier d'appel.

<sup>60</sup> Voir la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732.

<sup>61</sup> Voir le paragraphe 37 de la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732.

<sup>62</sup> Voir la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732, paragraphe 38.

<sup>63</sup> Il convient également de noter que la présente affaire fait l'objet d'un appel.

<sup>64</sup> Voir les paragraphes 29 à 35 de la présente décision.

clairement que l'accent doit être mis sur ce qu'une partie appelante a fait ou omis de faire<sup>65</sup>.

[89] L'appelant affirme que son employeur a violé la convention collective en mettant en œuvre unilatéralement une politique injuste. Pourtant, comme je l'ai mentionné plus haut, d'autres cours et tribunaux ont examiné cette même question et tiré des conclusions différentes.

[90] Une partie appelante a d'autres options si elle estime que l'employeur n'a pas respecté une entente. Pour cette raison, même si je considère que la situation de l'appelant peut être distinguée de celle décrite dans la décision *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, je ne vais pas décider si l'employeur a enfreint une clause de la convention collective, car cela ne relève pas de mon autorité<sup>66</sup>.

[91] De plus, dans la présente affaire, bien que l'appelant ait soutenu que la politique est illégale à première vue, je ne juge pas que ce soit le cas. L'appelant fait valoir que la politique va à l'encontre d'autres textes de loi et de sa convention collective. J'estime que ces éléments ne relèvent pas de mon autorité et la Cour fédérale a clairement dit, dans une affaire semblable, que l'accent doit être mis sur la partie appelante<sup>67</sup>.

[92] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>68</sup>. Je peux seulement décider si ce que l'appelant a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>65</sup> La Cour fédérale du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), après que la division d'appel a rendu sa décision dans l'affaire *NE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 732.

<sup>66</sup> Dans la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), la Cour fédérale du Canada a confirmé le principe selon lequel le Tribunal doit examiner la raison pour laquelle une partie appelante a été congédiée et évaluer si elle constitue une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>67</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>68</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[93] L'appelant affirme que le fait que l'employeur a modifié les conditions d'emploi et la convention collective est illégal. Il déclare toutefois qu'il ne prétend pas que la politique était déraisonnable<sup>69</sup>.

[94] La politique ne donne pas lieu à quelque chose qui, à première vue, est illégal. Par exemple, exiger qu'une personne travaille 24 heures de suite sans pause. Pourtant, j'estime que cela ne signifie pas que l'employeur ne peut pas créer et mettre en œuvre une politique pour faire face à une pandémie sans précédent. Encore une fois, l'appelant peut s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal s'il juge que son employeur a enfreint sa convention collective ou d'autres lois.

[95] L'appelant affirme que tous ses griefs n'ont pas été traités. Toutefois, c'est une question qu'il devra demander à d'autres cours ou tribunaux de trancher.

### **Lois sur la protection de la vie privée, lois sur la santé, *Code criminel*, autre jurisprudence**

[96] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelant estime que son employeur n'avait pas le droit d'accéder à ses renseignements personnels sur la santé<sup>70</sup>. Il juge que son employeur a imposé des tests médicaux continus et un traitement médical expérimental, qu'il a modifié son contrat de travail et qu'il l'a menacé de suspension, et qu'il l'a soumis à de la coercition et de l'intimidation<sup>71</sup>. Il estime également que les mandats gouvernementaux concernant le vaccin contre la COVID-19 équivalent à de la torture et de l'extorsion<sup>72</sup>.

[97] L'appelant mentionne également d'autres articles ou affaires où l'employeur a été jugé coupable d'avoir mal appliqué sa politique de vaccination contre la COVID-19<sup>73</sup>. Il est à noter que ces articles ne font pas référence à des affaires d'assurance-emploi.

---

<sup>69</sup> Voir la page AD1-11 du dossier d'appel.

<sup>70</sup> Voir les pages GD2-18 et RGD8-5 du dossier d'appel.

<sup>71</sup> Voir la page RGD8-56 du dossier d'appel.

<sup>72</sup> Voir la page RGD8-363 du dossier d'appel.

<sup>73</sup> Voir les pages GD2-1 à GD2-3 du dossier d'appel.

[98] L'appelant a fait référence à de nombreuses affaires<sup>74</sup> et soutient qu'il a le droit de déterminer lui-même son traitement médical, et qu'il a le droit à l'autonomie corporelle.

[99] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>75</sup>. Je peux seulement décider si ce que l'appelant a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

### **Efficacité du vaccin, caractère raisonnable de la politique, autres infractions à la loi**

[100] Il ne m'appartient pas de trancher les autres arguments<sup>76</sup> de l'appelant concernant divers autres textes de loi et la façon dont la politique de l'employeur les a enfreints, y compris le consentement au traitement et la confidentialité des renseignements médicaux.

[101] L'appelant affirme qu'il n'y a aucune preuve que les vaccins contre la COVID-19 empêchent de contracter ou de transmettre le virus<sup>77</sup>. Il ne m'appartient pas de trancher les questions sur l'efficacité du vaccin ou le caractère raisonnable de la politique de l'employeur, qui s'appliquait à tous les membres du personnel.

[102] Bon nombre des affaires judiciaires auxquelles l'appelant a fait référence ne sont pas propres à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à son interprétation.

[103] L'appelant pourrait avoir d'autres options pour faire valoir ses prétentions. Ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal approprié. C'est ce que la Cour fédérale a clairement affirmé dans la décision *Cecchetto*<sup>78</sup>.

---

<sup>74</sup> De nombreuses affaires ont été mentionnées, y compris, sans s'y limiter, les pages GD2-17, GD2-18, GD2-20, RGD8-13, RGD8-363 et RGD8-378 du dossier d'appel.

<sup>75</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>76</sup> Voir les paragraphes 52 à 63, 83 à 85 et 94 à 96 ci-dessus.

<sup>77</sup> Voir, par exemple, les pages GD2-20, RGD8-53 et RGD8-350 du dossier d'appel.

<sup>78</sup> Voir la décision *Cecchetto c Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

## **Guide de la détermination de l'admissibilité<sup>79</sup>**

[104] L'appelant affirme de façon générale qu'il devrait être admissible aux prestations selon le Guide de la détermination de l'admissibilité de l'assurance-emploi. Il affirme qu'il n'a pas commis d'inconduite au sens de la loi au chapitre 7 du Guide.

[105] Le Guide contient les politiques internes de la Commission. Il s'agit d'outils utilisés par le personnel de la Commission pour interpréter et appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de trancher les demandes d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il ne s'agit pas de lois. Je juge que les politiques internes générales de la Commission ne sont pas instructives dans la présente affaire.

[106] L'appelant a également fait référence à la section 6.5.10 du Guide. Elle dit qu'un employé peut s'attendre à ce que son employeur respecte les modalités du contrat négocié au moment de son embauche.

[107] L'appelant a convenu qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi. Autrement dit, ce n'était pas le choix de l'appelant d'être mise en congé (suspendu). L'article 6.5.10 du Guide auquel l'appelant a fait référence porte sur le départ volontaire et, si une partie prestataire était fondée à quitter son emploi, sur le départ volontaire au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, cet article du Guide ne s'applique pas aux cas d'inconduite. Le départ volontaire est une partie distincte de la Loi dont les règles sont différentes de celles pour l'inconduite.

[108] Ainsi, l'article 6.5.10 du Guide ne s'applique pas à la décision dont l'appelant fait appel. Je ne trouve pas non plus cela utile ou instructif.

### **Éléments d'inconduite?**

[109] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite pour les raisons qui suivent.

---

<sup>79</sup> Ces documents se trouvent à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html>

[110] Personne ne conteste le fait que l'employeur avait une politique de vaccination. L'appelant était au courant de cette politique. Je considère que l'appelant a fait son propre choix de ne pas divulguer son statut vaccinal. Cela signifie que son choix était conscient, délibéré et intentionnel.

[111] L'appelant n'a pas obtenu d'exemption à la politique.

[112] L'employeur de l'appelant a clairement indiqué que tout membre du personnel employé qui ne divulgue pas son statut vaccinal serait placé en congé sans solde<sup>80</sup>.

[113] La politique de l'employeur exige que tous les membres du personnel divulguent leur statut vaccinal et qu'ils obtiennent une exemption ou se fassent vacciner. L'appelant n'a pas divulgué son statut vaccinal et n'a pas obtenu d'exemption. Cela signifie qu'il ne respectait pas la politique de son employeur. Il ne pouvait donc pas entrer au travail pour s'acquitter de ses obligations envers son employeur<sup>81</sup>. Cela constitue une inconduite.

[114] L'appelant a fait valoir que l'employeur avait modifié sans cesse sa politique. Pourtant, la politique a le droit d'être révisée et mise à jour<sup>82</sup>. La politique précise que [traduction] « l'entreprise se réserve le droit de modifier ces dates ou les termes de la présente politique à tout moment conformément à la santé publique, à la législation ou aux besoins de l'entreprise<sup>83</sup> ».

[115] L'appelant a reconnu avoir reçu la lettre du 14 décembre 2021. Cette lettre l'avertissait qu'à compter du 10 janvier 2022, s'il n'attestait pas son statut vaccinal, il serait placé en congé sans solde. L'appelant ne croyait pas que l'employeur ferait cela parce qu'il avait reporté d'autres échéances<sup>84</sup>. Pourtant, les reports de dates ont eu lieu

---

<sup>80</sup> Voir les pages RGD8-37, RGD8-43 et RGD8-44 du dossier d'appel.

<sup>81</sup> Voir la page RGD8-37 du dossier d'appel, section 5.3, non-conformité, et les pages RGD8-43 et RGD8-44 du dossier d'appel.

<sup>82</sup> Voir la page RGD8-26 du dossier d'appel, où la politique est rédigée ainsi : [traduction] « La politique sera révisée au moins une fois par trimestre et, au besoin, en fonction des recommandations changeantes en matière de santé publique. » La même disposition se trouve dans la politique du 15 octobre 2021, à la page RGD8-37 du dossier d'appel.

<sup>83</sup> Voir la page RGD8-38 du dossier d'appel.

<sup>84</sup> Voir les pages RGD8-26 et RGD8-37 du dossier d'appel, à la section 5.2, qui a modifié la date du 20 septembre 2021 au 15 octobre 2021.

au début de la mise en œuvre de la [sic] COVID-19. L'employeur a averti à plusieurs reprises qu'il exigeait une attestation de l'appelant<sup>85</sup>. L'appelant reconnaît avoir reçu tous les rappels. Cela signifie qu'il savait, ou qu'il aurait dû savoir, qu'il était réellement possible qu'il soit placé en congé sans solde (suspendu).

[116] En ne divulguant pas son statut vaccinal ou en n'obtenant pas d'exemption, l'inconduite a entraîné la suspension de l'appelant.

[117] Je conclus que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il y a eu une inconduite parce que l'appelant savait qu'il y avait une politique de vaccination obligatoire et qu'il n'a pas suivi la politique ni obtenu d'exemption.

L'appelant savait qu'en ne respectant pas la politique, il ne serait pas autorisé à être au travail. Cela signifie qu'il ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. L'appelant savait, ou aurait dû savoir, qu'il y avait une possibilité réelle qu'il soit suspendu pour cette raison.

## **Prestations d'assurance-emploi**

[118] L'appelant croit également qu'il devrait avoir droit à des prestations parce qu'il a cotisé à l'assurance-emploi pendant des années. L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour les autres régimes d'assurance, il faut remplir certaines conditions pour recevoir des prestations. Le régime d'assurance-emploi vise à aider les personnes qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, se retrouvent sans emploi et incapables de trouver un autre emploi. J'estime que cela ne s'applique pas dans cette situation<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> Voir la lettre RGD8-41 datée du 1<sup>er</sup> novembre 2021, la lettre livrée en main propre RGD8-43 datée du 8 novembre 2021 et la lettre d'avertissement final RGD8-44 datée du 14 décembre 2021 au dossier d'appel.

<sup>86</sup> Voir le paragraphe 3 de la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.



## **L'appelant a-t-il donc été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?**

[119] Selon mes conclusions précédentes, je juge que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[120] En effet, les actions de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait, ou aurait dû savoir, que le fait de refuser de dire s'il avait été vacciné était susceptible d'entraîner sa suspension.

## **Conclusion**

[121] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, ce qui l'exclut du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Elizabeth Usprich

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