



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 790

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

Décision

Partie appelante : R. S.
Partie défenderesse : 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 (499398) datée du 28 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 15 février 2023
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 8 mars 2023
DATE DU CORRIGENDUM : **Le 17 mars 2023**
Numéro de dossier : GE-22-2588

Décision

[1] Je rejette l'appel de R. S (l'appelante).

[2] Dans cet appel, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'employeur a suspendu R. S. de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. Autrement dit, elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension¹.

[3] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle n'est donc pas admissible à des prestations pendant sa suspension².

[4] Par conséquent, la Commission a rendu la bonne décision en ce qui concerne la demande de prestations de l'appelante.

Aperçu

[5] En novembre 2021, l'appelante a été suspendue de son emploi dans un magasin de détail de l'Armée du salut (l'employeur). Elle y travaillait en tant qu'associée aux ventes, un rôle où elle était en contact avec le public.

[6] L'employeur de l'appelante affirme qu'il l'a mise en congé sans solde parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[7] La Commission a accepté l'explication de l'employeur. Elle a décidé que l'appelante avait été suspendue de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite. La Commission affirme donc qu'elle n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa suspension (du 17 novembre 2021 au 15 avril 2022)³.

¹ Dans cette décision, les termes suspension, congé et congé sans solde signifient tous la même chose.

² L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne **suspendue** en raison d'une inconduite est **inadmissible** aux prestations pendant une certaine période.

³ Son employeur a levé son obligation vaccinale contre la COVID-19 et l'appelante est retournée au travail. Selon l'article 31(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période d'inadmissibilité de l'appelante a pris fin lorsque sa suspension a pris fin. Ces dates sont tirées des observations de la Commission et l'appelante les a confirmées lors de l'audience. Voir les observations de la Commission à la page GD4-2 du dossier d'appel.

[8] L'appelante affirme que son employeur ne l'a pas suspendue mais qu'il l'a plutôt mise en congé. Elle dit également qu'il n'y a pas eu d'inconduite. Elle n'a pas refusé de se faire vacciner. Elle et son médecin essayaient d'établir de quels problèmes de santé elle était atteinte. Elle a préféré attendre d'obtenir des réponses avant de décider si elle pouvait se faire vacciner contre la COVID-19 en toute sécurité.

[9] Je dois décider de la raison pour laquelle l'appelante a été suspendue et si cette raison est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Question en litige

[10] L'appelante a-t-elle été suspendue de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* qualifie d'inconduite?

Analyse

[11] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue⁴.

[12] Je dois examiner deux choses :

- la raison de la suspension de l'appelante;
- si la *Loi sur l'assurance-emploi* considère cette raison comme une inconduite.

La raison de la suspension de l'appelante

[13] Je conclus que l'employeur de l'appelante l'a suspendue parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[14] La Commission affirme que le congé sans solde de l'appelante est considéré comme une suspension pour l'application de l'article 31 de la *Loi sur*

⁴ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne **suspendue** de son emploi en raison d'une inconduite est **inadmissible** aux prestations pendant une certaine période.

*l'assurance-emploi*⁵. En effet, son employeur l'a mise en congé : elle n'a pas décidé de prendre un congé.

[15] L'appelante soutient dans sa demande de révision et son appel qu'elle n'a pas été suspendue mais qu'elle a plutôt été mise en congé involontaire sans solde. C'est ce que son employeur a inscrit sur son relevé d'emploi⁶.

[16] Les termes utilisés dans le relevé d'emploi de l'appelante sont des termes de droit et ne dictent pas la façon dont je dois trancher sa cause. Il en va de même pour les termes de la politique de vaccination de son employeur. Son relevé d'emploi et sa politique de vaccination sont des éléments de preuve que je dois prendre en considération. Et c'est ce que j'ai fait.

[17] Je dois examiner la preuve dans cet appel sous l'angle de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Aux termes de celle-ci, un congé sans solde involontaire a la même signification qu'une « suspension ». De ce point de vue, l'appelante n'est pas d'accord avec le mot « suspension ». Cependant, elle est d'accord avec les faits essentiels : son employeur lui a dit de ne pas venir travailler parce qu'elle n'était pas vaccinée et il ne l'a pas payée pendant son congé.

[18] J'estime donc que l'appelante et la Commission sont d'accord sur le fait que son employeur l'a suspendue (au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*) pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination.

[19] Je n'ai aucune raison de douter des propos de l'appelante et de son employeur. Il n'y a aucun élément de preuve qui va à l'encontre de ceux-ci.

La raison de la suspension de l'appelante est une inconduite au sens de la loi

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

⁵ Voir la page GD4-3 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-15. Son employeur a utilisé le code « N », ce qui signifie « Congé ».

Ce qu'est une inconduite selon la Loi sur l'assurance-emploi

[21] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. C'est plutôt la jurisprudence qui établit le critère juridique lié à l'inconduite. Ce critère juridique me permet de déterminer les types de faits et les questions de droit que je dois examiner pour rendre ma décision.

[22] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non pour une autre raison⁷.

[23] Je dois me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et me demander si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸. Je ne suis pas responsable de décider si la politique de l'employeur ou si la suspension étaient raisonnables⁹.

[24] Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que je décide que sa conduite est une inconduite¹⁰. Pour constituer une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹¹. Par inconduite, on entend aussi une conduite qui est si insouciance qu'elle est presque délibérée¹².

[25] Il y a inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue pour cette raison¹³.

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

⁸ Voilà ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

¹² Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

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

[26] Je peux seulement décider s'il y a eu inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas rendre de décision fondée sur d'autres lois¹⁴. Je ne peux pas décider si une partie appelante a été congédiée de façon déguisée ou injustifiée au sens du droit du travail. Je ne peux pas interpréter une convention collective ni décider si un employeur a enfreint une convention collective¹⁵. Je ne peux pas décider si un employeur a fait preuve de discrimination à l'égard d'une partie appelante ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément au droit en matière des droits de la personne¹⁶. Je ne peux pas non plus décider si un employeur a porté atteinte à la vie privée ou à d'autres droits d'une partie appelante dans le contexte de son emploi, ou autrement.

Ce que disent l'appelante et la Commission

[27] La Commission et l'appelante s'entendent sur les faits essentiels de la présente affaire. La Commission doit prouver ces faits pour montrer que la conduite de l'appelante constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[28] À l'audience, j'ai demandé à l'appelante si son employeur lui avait remis une copie de sa politique de vaccination. Elle a répondu par l'affirmative et qu'elle savait qu'il était réellement possible que son employeur la mette en congé si elle ne respectait pas la politique.

[29] L'appelante a également déclaré qu'elle avait des problèmes de santé inquiétants au moment de la date limite pour se faire vacciner et fournir une preuve à son employeur. Elle a décrit des périodes où elle se sentait étourdie et instable et où son rythme cardiaque et son pouls étaient élevés. Son médecin lui a suggéré de passer

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut rendre des décisions fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans certaines circonstances, soit lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou un règlement pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou un règlement pris en vertu de celle-ci, ou certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux au titre de ces lois. Ce n'est pas le cas de l'appelante dans cet appel.

¹⁵ Voir le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

des examens médicaux pour essayer de savoir ce qui causait ces symptômes. Elle en a parlé à son employeur.

[30] L'appelante a déclaré qu'elle avait décidé d'attendre de voir comment son état de santé évoluerait avant de décider si elle allait se faire vacciner. Elle ne s'est donc pas fait vacciner avant la date limite.

[31] Enfin, l'appelante a déclaré qu'elle n'avait pas demandé d'exemption médicale de la politique de vaccination de son employeur. Elle pensait que son médecin serait mieux informé si elle avait besoin d'une exemption.

[32] L'appelante fait valoir que dans ces circonstances, elle n'a pas refusé de se faire vacciner. Elle était prête à prendre toutes les mesures raisonnables, à l'exception de se faire vacciner, pour respecter la politique de son employeur, y compris toutes les mesures de sécurité liées à la COVID-19. Elle était prête à passer régulièrement des tests de dépistage de la COVID-19 – ses collègues partiellement vaccinés étaient autorisés à continuer de travailler après la date limite de vaccination s'ils faisaient des tests de dépistage de la COVID-19. Elle était disposée à rencontrer les experts en santé et sécurité de son employeur pour discuter de sa situation. De plus, elle a terminé le module d'apprentissage en ligne de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

[33] L'appelante soutient aussi que la politique et les mesures de son employeur étaient déraisonnables dans le cadre de son emploi dans la vente au détail. D'autres employeurs du secteur de la vente au détail et de l'alimentation et des boissons en Ontario n'avaient pas de politique de vaccination obligatoire.

[34] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce que la preuve démontre ce qui suit¹⁷ :

¹⁷ Voir les observations de la Commission au document GD4. La Commission fait des références précises aux éléments de preuve sur lesquels elle s'appuie, qui se trouvent dans son dossier de révision (document GD3).

- l'employeur de l'appelante a adopté une politique de vaccination le 13 septembre 2021¹⁸;
- la politique de vaccination exigeait de l'appelante qu'elle fournisse une preuve de vaccination ou qu'elle obtienne une exemption de son employeur avant la date limite (15 novembre 2021);
- l'appelante a dit à la Commission qu'elle avait reçu la politique de vaccination et qu'elle savait ce que la politique exigeait d'elle;
- l'appelante a également déclaré à la Commission qu'elle savait que son employeur pouvait la suspendre en vertu de la politique si elle ne fournissait pas de preuve de vaccination (ou n'obtenait pas d'exemption) dans le délai prévu;
- l'appelante n'a pas demandé d'exemption;
- l'appelante a fait le choix conscient et délibéré de ne pas se faire vacciner avant la date limite, parce qu'elle craignait que le vaccin contre la COVID-19 ne lui soit nocif en raison de ses problèmes de santé non diagnostiqués;
- son employeur l'a mise en congé sans solde (suspendue) parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

La Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite au sens de la Loi sur l'assurance-emploi

[35] La preuve dans cet appel est cohérente et simple. Je crois et j'accepte la preuve de l'appelante et la preuve de la Commission pour les raisons suivantes.

[36] Je n'ai aucune raison de douter de la preuve de l'appelante (ce qu'elle a dit à la Commission et à l'audience, et ce qu'elle a écrit dans sa demande de révision et son

¹⁸ L'employeur a envoyé à la Commission une copie de la politique, qui figure au dossier de révision de la Commission aux pages GD3-30 à GD3-33. L'article 6 de la politique de vaccination énonce les [traduction] « exigences de la politique ». L'article 7 porte sur [traduction] « le respect de la politique ».

avis d'appel). Son témoignage est cohérent. Elle a dit la même chose à la Commission et au Tribunal. Et son histoire est demeurée la même depuis son premier appel à la Commission jusqu'à l'audience.

[37] L'appelante et son employeur ont dit essentiellement la même chose à la Commission. Et il n'y a aucune preuve qui contredit ce qu'elle a dit.

[38] J'accepte la preuve de la Commission parce qu'elle concorde avec la preuve de l'appelante. Et il n'y a aucune preuve qui la contredit.

[39] Sur la base des éléments de preuve que j'ai acceptés, je conclus que la Commission a prouvé que la conduite de l'appelante était une inconduite parce qu'elle a démontré que celle-ci :

- connaissait la politique de vaccination;
- savait qu'elle devait se faire entièrement vacciner et fournir une preuve (ou obtenir une exemption) dans le délai prévu;
- savait que son employeur pouvait la suspendre si elle ne se faisait pas vacciner;
- a décidé de façon consciente, délibérée et intentionnelle de ne pas se faire vacciner et de ne pas fournir une preuve à son employeur avant la date limite, mais a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination.

Autres arguments de l'appelante

AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada

[40] À l'audience, l'appelante a soutenu que je devrais suivre la décision du Tribunal *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. Elle a dit que les faits de cette affaire étaient similaires à la sienne – l'appelante ne pouvait pas non plus se faire vacciner contre la COVID-19 pour des raisons de santé.

[41] Dans la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AL occupait un poste administratif dans un hôpital. L'hôpital l'a suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. À la lumière de la preuve et des arguments présentés dans cette affaire, le membre du Tribunal a conclu qu'AL n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite, et ce pour deux raisons :

- Premièrement, la convention collective ne traitait pas de la vaccination contre la COVID-19 au moment de sa signature et l'employeur n'avait pas négocié avec le syndicat pour l'inclure. Le membre du Tribunal a estimé que l'employeur ne pouvait imposer unilatéralement une nouvelle condition d'emploi à une personne employée que « lorsque la loi exige une mesure précise de la part de l'employeur et la conformité d'un membre du personnel ». Et il a conclu qu'il n'y avait pas de loi de ce type dans cette affaire. Par conséquent, se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur n'était pas une condition expresse ou implicite de l'emploi d'AL. Son refus de se faire vacciner ne constituait donc pas une inconduite.
- Deuxièmement, AL avait « droit à l'intégrité corporelle ». Elle avait le droit d'accepter ou de refuser un traitement médical, en l'occurrence, le vaccin contre la COVID-19. Si son choix allait à l'encontre de la politique de son employeur et avait mené à son congédiement, l'exercice de ce droit ne pouvait être considéré comme un acte répréhensible ou une conduite indésirable digne d'une sanction ou d'une exclusion au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Autrement dit, son refus de se faire vacciner était légalement justifié, et il ne pouvait donc pas s'agir d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[42] Je n'ai pas à suivre les autres décisions du Tribunal. Je peux m'y fier pour me guider quand je les trouve convaincants et utiles¹⁹.

¹⁹ C'est ce qu'on appelle la règle du *stare decisis*. Il s'agit d'un fondement important de la prise de décision dans notre système juridique. Elle s'applique aux tribunaux et à leurs décisions. Selon cette

[43] Je ne vais pas suivre la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. Avec tout le respect que je dois à mon collègue qui a rendu cette décision, je ne suis pas convaincu par ses conclusions et le raisonnement sur lequel il s'est fondé pour parvenir à celles-ci. Je suis d'avis que sa décision va à l'encontre des règles que la Cour fédérale a énoncées dans ses décisions en matière d'inconduite²⁰. Notre Tribunal n'a pas le pouvoir légal (en droit, nous appelons cela la « compétence ») de faire deux choses que le membre a faites dans sa décision :

- Premièrement, il n'aurait pas dû interpréter et appliquer la convention collective pour conclure que l'employeur n'avait pas le pouvoir d'obliger le personnel à se faire vacciner contre la COVID-19²¹.
- Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que l'appelante avait le droit, dans le contexte de son emploi, de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en se fondant sur le droit relatif au consentement éclairé à un traitement médical²². Autrement dit, il n'avait pas le pouvoir légal d'ajouter à la convention collective le droit absolu pour une travailleuse ou un travailleur de

règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire que je tranche. En effet, la Cour fédérale a un plus grand pouvoir d'interprétation de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

²⁰ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut rendre des décisions fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans certaines circonstances, lorsqu'une partie appelante conteste la *Loi sur l'assurance-emploi* ou un règlement pris en vertu de celle-ci, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou un règlement pris en vertu de celle-ci, ou certaines mesures prises par les décideurs gouvernementaux au titre de ces lois. Ce n'est pas le cas de l'appelante dans cet appel.

²¹ Le pouvoir légal des membres du Tribunal de rendre une décision dans le cadre d'un appel d'une décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. Les tribunaux ont clairement dit que les parties prestataires disposent d'autres moyens juridiques pour contester la légalité de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait. Par exemple, lorsqu'une personne employée couvert par une convention collective croit que son employeur a enfreint celle-ci, elle peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de le faire) en application de la convention collective.

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

choisir d'ignorer la politique de vaccination de l'employeur sur la base d'une règle importée d'un autre domaine du droit.

[44] Les raisons pour lesquelles je n'ai pas suivi la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada* découlent de la compétence du Tribunal. Mes motifs ne sont pas fondés sur les faits précis de cet appel *par rapport* à l'appel de l'appelante. Mes motifs ne se limitent donc pas aux circonstances et aux arguments que l'appelante a présentés dans l'affaire *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*²³. Si j'ai bien compris la jurisprudence de la Cour fédérale, lorsque je décide si la conduite d'une partie appelante est une inconduite, je n'ai pas le pouvoir légal d'interpréter et d'appliquer un contrat de travail, les lois sur la protection de la vie privée, les lois sur les droits de la personne, le droit international, le *Code criminel* ou d'autres lois.

Les autres arguments de l'appelante

[45] Une décision récente de la Cour fédérale dit ce qui suit en ce qui concerne les affaires où il est question d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* liée au vaccin contre la COVID-19²⁴ :

- Le Tribunal a [traduction] « un rôle important, mais restreint et précis à jouer dans le système juridique », qui consiste à établir pourquoi une partie appelante a été congédiée et si cette raison constituait une « inconduite ».

²³ Les décisions de la Cour fédérale que j'ai citées ont également un sens pratique et institutionnel. Il n'est pas logique que le Tribunal interprète et applique des conventions collectives longues et compliquées (ou d'autres lois) pour trancher des questions relevant de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le droit du travail (comme le droit relatif à la protection de la vie privée, le droit en matière des droits de la personne et le droit pénal) est un domaine spécialisé du droit. Nous n'avons pas l'expertise ou les ressources nécessaires pour interpréter et appliquer une convention collective, un contrat de travail ou d'autres lois. Lorsque nous nous limitons à interpréter et à appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*, cela permet au Tribunal de « mener les procédures de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent » (c'est ce que prescrit l'article 3(1)(a) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*). Au bout du compte, cela profite aux personnes qui déposent des appels auprès du Tribunal. Cela permet également d'éviter les situations où le Tribunal déciderait qu'une convention collective prévoit une chose et où un arbitre du travail en déciderait autrement.

²⁴ Voir les paragraphes 46 à 49 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

- Le Tribunal n'a pas le mandat ni la compétence pour évaluer le bien-fondé, la légitimité ou la légalité des directives et des politiques gouvernementales visant à lutter contre la pandémie de COVID-19 ni pour rendre une décision à ce sujet.
- Il est raisonnable que le Tribunal n'aborde pas ces arguments, et les tribunaux n'interviendront pas dans les décisions du Tribunal pour cette raison.

[46] Ainsi, pour les motifs de la Cour fédérale dans l'affaire *Cecchetto*, je ne vais pas examiner l'argument de l'appelante selon lequel sa conduite n'est pas une inconduite parce que la politique de vaccination et la conduite de son employeur étaient déraisonnables et inflexibles. Le fait que d'autres employeurs dans le secteur de la vente au détail et de l'alimentation et des boissons n'avaient pas de politique de vaccination obligatoire n'est pas non plus pertinent d'un point de vue juridique et n'est pas un élément dont je dois tenir compte.

[47] La décision de la Commission d'exclure l'appelante du bénéfice des prestations entraîne sans aucun doute de lourdes conséquences financières pour celle-ci. De plus, la pandémie de COVID-19, combinée à ses problèmes de santé, a rendu sa vie personnelle et professionnelle extrêmement stressantes. Malheureusement pour l'appelante, je dois suivre la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque je rends ma décision²⁵. Je n'ai aucun pouvoir en dehors de cette loi de rendre une décision fondée sur des principes d'équité.

[48] L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour les autres régimes d'assurance, il faut prouver qu'on remplit toutes les conditions requises pour recevoir des prestations²⁶. Malheureusement pour l'appelante, l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* la rend inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa suspension.

²⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

²⁶ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

Conclusion

[49] La Commission a prouvé que l'appelante a été suspendue de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi* considère comme une inconduite.

[50] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'appelante n'est donc pas admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension (du 17 novembre 2021 au 15 avril 2022).

[51] Par conséquent, la Commission a rendu la bonne décision en ce qui concerne sa demande d'assurance-emploi.

[52] Je dois donc rejeter son appel.

Glenn Betteridge

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