



[TRADUCTION]

Citation : *NH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 856

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

## Décision

**Appelant :** N. H.

**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 (567159) datée du 30 janvier 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Marc St-Jules

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 24 avril 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 5 mai 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-429

## Décision

[1] Je rejette l'appel avec une modification. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelant<sup>1</sup>. La modification est que l'appelant est inadmissible du 6 décembre 2021 au 30 juin 2022. Auparavant, l'inadmissibilité n'avait pas de date de fin.

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

[3] Cela signifie que l'appelant n'a pas droit à l'assurance-emploi après sa suspension. Telle est la décision de la Commission. Autrement dit, la Commission a pris la bonne décision relativement à sa demande d'assurance-emploi.

## Aperçu

[4] L'employeur a mis l'appelant en congé sans solde involontaire à partir du 2 novembre 2021. L'appelant est retourné au travail le 1<sup>er</sup> juillet 2022. Il est retourné au travail après que l'employeur a suspendu sa politique de vaccination. La Commission affirme que l'employeur l'a mis en congé parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (politique de vaccination).

[5] La Commission a décidé que l'appelant avait été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* considère comme une inconduite. C'est pourquoi la Commission n'a pu lui verser de prestations d'assurance-emploi à compter du 6 décembre 2021<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Dans ma décision, j'utilise le terme « appelant » plutôt que « prestataire ». Je le fais parce que l'appelant est la personne qui a demandé l'appel. La Commission utilise le terme « prestataire » parce que la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* emploie le mot « prestataire », c'est-à-dire la personne qui a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

<sup>2</sup> La suspension du travail a eu lieu en novembre 2021. L'inadmissibilité commence le 6 décembre 2021, car il s'agit de la semaine au cours de laquelle l'appelant a présenté une demande de prestations. La date de début de la demande était donc le 5 décembre 2021. L'inadmissibilité vise les jours de semaine seulement. Pour cette raison, l'inadmissibilité commence le 6 décembre 2021.

[6] L'appelant n'est pas d'accord. Il s'est conformé à la politique de Transports Canada. Il soutient que son employeur devrait être lié par celle-ci plutôt que d'avoir sa propre politique plus stricte.

[7] Je dois décider si l'appelant a été suspendu de son emploi pour inconduite en vertu de la *Loi*.

## **Questions que je dois examiner en premier**

### **Une conférence préparatoire a eu lieu**

[8] Il fallait répondre à quelques questions en suspens avant l'audience. Plus précisément, elles concernaient le type d'audience et le motif de l'appel tardif. Il fallait également discuter de la compétence du Tribunal. Pour cette raison, on a décidé que la conférence préparatoire était la meilleure façon de répondre à ces questions. La conférence préparatoire a eu lieu le 13 avril 2023 en présence de l'appelant.

### **Mode d'audience**

[9] L'appelant a d'abord demandé une audience par téléphone<sup>3</sup>. L'appelant a ensuite demandé le 13 février 2023 un appel par écrit. Cette question a été abordée lors de la conférence préparatoire. Après avoir fourni des renseignements sur les différents types d'appels, l'appelant a indiqué qu'il préférerait avoir une audience par téléconférence.

[10] L'appelant voulait obtenir une réponse par écrit et, après avoir été appris que tous les types donnent lieu à une décision écrite, il a décidé que la téléconférence serait sa préférence. J'ai convenu que cette méthode est préférable dans le cas de l'appelant. Il n'a aucun problème avec la technologie et cette méthode permet une discussion plus interactive. Elle n'écarte pas non plus le droit de l'appelant de présenter des documents semblables à ceux d'une audience par écrit.

---

<sup>3</sup> Voir la page GD02-3.

## **L'appelant a eu plus de temps pour interjeter appel**

[11] Conformément à l'article 52(1)a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), l'appelant a 30 jours pour interjeter appel. La période de trente jours commence dès que la Commission a communiqué sa décision au prestataire. L'appelant a été informé verbalement le 6 juin 2022 que la décision était maintenue. La lettre confirmant cette décision verbale est datée du 8 juin 2022.

[12] L'appelant a présenté sa demande d'appel le 8 février 2023. Il a dépassé la limite de 30 jours. L'appelant n'a pas fourni de raison pour laquelle l'appel a été demandé en retard. C'est l'une des raisons pour lesquelles la conférence préparatoire a été fixée.

[13] L'appelant a déclaré qu'il avait été découragé par le fait que la Commission n'a pas pris en compte ses arguments. Il se rappelle également que la Commission l'a informé que, si de nouveaux renseignements devenaient accessibles, il pourrait demander à la Commission de rendre une nouvelle décision.

[14] En décembre 2022, l'appelant a trouvé une nouvelle décision du Tribunal qui, selon lui, correspondait étroitement à son scénario. C'est à ce moment qu'il a présenté une nouvelle demande de révision à la Commission<sup>4</sup>. C'est à la suite de son refus d'examiner ces nouveaux renseignements qu'il a déposé son appel devant le Tribunal<sup>5</sup>.

[15] J'ai accepté d'accorder plus de temps à l'appelant. Cette décision figure au dossier d'appel<sup>6</sup>.

## **Les deux dossiers d'appel auprès du Tribunal ont été regroupés en un seul**

[16] L'appelant a déposé deux demandes de révision auprès de la Commission. Chacune d'entre elles a été décidée séparément. Une décision a été rendue en juin 2022. Il s'agissait d'une décision visant à maintenir sa décision initiale. La deuxième

---

<sup>4</sup> Voir la page GD03-112.

<sup>5</sup> Voir la page GD03-115. Il s'agit d'une décision datée du 31 janvier 2023. La Commission a informé l'appelant qu'une révision en vertu de l'article 112 avait déjà été effectuée et qu'elle ne réexaminerait pas cette décision une autre fois.

<sup>6</sup> Voir la page GD08.

décision était une décision de ne pas réviser sa décision, car l'appelant avait déjà demandé une révision. La Commission a rejeté cette demande en janvier 2023 en vertu de l'article 111 de la *Loi*.

[17] L'appelant a fourni les deux décisions au Tribunal lorsqu'il a demandé son appel. Par conséquent, le Tribunal a créé deux dossiers d'appel. La raison d'être des deux dossiers est que, dans le premier cas, l'employeur pouvait être mis en cause dans l'appel<sup>7</sup>. L'employeur n'est pas une partie pouvant être mise en cause quant à la deuxième décision. Le fait que l'employeur puisse être une partie mise en cause à l'égard d'une seule des deux lettres nécessitait deux appels.

[18] J'ai décidé de joindre les appels de l'appelant. Cela signifie que je ne rendrai qu'une seule décision.

[19] Je conclus qu'il n'y a rien d'injuste à joindre ces appels. Il y a une question en litige à trancher. L'appelant s'est fait refuser des prestations à la suite de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur.

[20] L'appelant souhaite qu'une autre décision rendue par le Tribunal soit prise en compte au moment de rendre sa décision. Le Tribunal peut accepter cette nouvelle décision du Tribunal comme étant l'un des arguments de l'appelant et il l'a fait<sup>8</sup>.

## Question en litige

[21] La suspension de l'appelant était-elle une inconduite selon la *Loi*?

---

<sup>7</sup> L'employeur peut être ajouté comme partie intéressée dans les cas de départ volontaire ou d'inconduite. Un employeur peut être mis en cause s'il prouve qu'il est une partie intéressée. La première décision est l'un de ces cas.

En ce qui concerne la deuxième lettre, l'employeur ne pouvait pas être mis en cause, car il s'agit du refus d'une demande de révision. L'employeur ne pourrait pas être mis en cause comme partie intéressée à cette deuxième décision.

<sup>8</sup> L'article 52 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* énonce cette règle.

## Analyse

[22] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire.

[23] Je dois trancher deux questions. Je dois décider pour quel motif l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi. Je dois ensuite décider s'il s'agit d'une inconduite selon la *Loi*.

[24] L'employé qui perd son emploi en raison d'une « inconduite » n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi; dans ce contexte, le terme « inconduite » désigne la violation par l'employé d'une règle d'emploi.

### La raison pour laquelle l'appelant a été suspendu

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

[26] L'appelant et la Commission conviennent que l'appelant a été suspendu le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Cette suspension découle du non-respect de la nouvelle politique de vaccination obligatoire. Les parties ne s'entendent pas sur le volet relatif à l'inconduite. L'appelant soutient qu'il a suivi la politique adoptée par Transports Canada. Il soutient qu'il n'avait pas à suivre la politique X. Il soutient que la politique de Transports Canada remplace la politique adoptée par son employeur.

[27] Je n'ai aucune raison de croire qu'il existe un autre motif pour lequel l'appelant a été suspendu. Rien dans le dossier ou dans les témoignages ne m'amène à douter de cette conclusion. Je reconnais que l'appelant est en désaccord avec la politique de son employeur. Toutefois, la présente section sert à déterminer la raison pour laquelle l'appelant n'était plus employé.

[28] D'après la preuve dont je dispose, je conclus que le non-respect de la politique de vaccination constitue le motif pour lequel l'appelant a été mis en congé sans solde.

## La raison est une inconduite au sens de la loi

[29] Le défaut de l'appelant de se conformer à la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

### ***Inconduite au sens de la Loi***

[30] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Les décisions des tribunaux énoncent le critère juridique en matière d'inconduite. Le critère juridique m'indique les types de faits et les questions dont je dois tenir compte au moment de prendre ma décision.

[31] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite et non pour une autre raison<sup>9</sup>.

[32] Je dois m'attarder à ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, et à la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*<sup>10</sup>. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si une suspension ou un licenciement constitue une sanction raisonnable<sup>11</sup>.

[33] L'appelant n'a pas à avoir une intention fautive. Autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal pour que je décide que sa conduite est une inconduite<sup>12</sup>. Pour constituer une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. Et l'inconduite comprend aussi une conduite à ce point insouciance qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>10</sup> C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

<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.

[34] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et s'il savait ou aurait dû savoir que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>15</sup>.

[35] Je ne peux que décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi*. Je ne peux fonder ma décision sur d'autres lois<sup>16</sup>. Je ne peux pas décider si l'appelant a fait l'objet d'un congédiement déguisé ou injustifié selon le droit du travail. Il en va de même pour une suspension sans solde. Je ne peux pas interpréter un contrat de travail ni décider si un employeur a contrevenu à une convention collective<sup>17</sup>. Je ne peux pas non plus décider si un employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de l'appelant ou s'il aurait dû lui accorder une mesure d'adaptation selon le droit en matière de droits de la personne<sup>18</sup>. Et je ne peux pas décider si un employeur a porté atteinte au droit à la vie privée ou à d'autres droits de l'appelant dans le contexte de l'emploi, ou autrement.

[36] Il ne faut pas oublier que l'« inconduite » a un sens précis aux fins de l'assurance-emploi qui ne correspond pas nécessairement à l'usage quotidien du mot. C'est le critère juridique qui doit être respecté.

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

[37] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite au sens de la *Loi* parce que la preuve démontre ce qui suit :

- L'employeur avait une politique de vaccination et l'avait communiquée à tout le personnel.
- Aux termes de la politique de vaccination, tous les employés devaient divulguer leur statut vaccinal ou faire l'objet d'un congé sans solde.

---

<sup>15</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le Tribunal peut trancher des affaires en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées – lorsqu'un appelant 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 mesures prises par des décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Dans le présent appel, l'appelant ne le fait pas.

<sup>17</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

<sup>18</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.



- L'appelant savait ce qu'il devait faire pour se conformer à la politique.
- Il a fait le choix personnel conscient et voulu de ne pas se conformer à la politique.

[38] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite au sens de la *Loi* pour les raisons suivantes :

- L'employeur aurait dû respecter la politique de vaccination établie par Transports Canada.
- L'appelant a satisfait aux exigences d'exemption selon les règles établies par Transports Canada<sup>19</sup>.
- La décision *AL c CAEC*, une décision du Tribunal datée du 14 décembre 2022, doit être suivie. L'appelant a fait référence à cette décision en utilisant le numéro de dossier GE-22-1889<sup>20</sup>.
- La convention collective n'exige pas de se faire vacciner. Il s'agit d'une nouvelle condition d'emploi. C'était une modification unilatérale.
- La politique de X viole les droits à la vie privée. Cela est également appuyé par des décisions d'arbitrage.

[39] L'appelant a affirmé avoir reconnu que la politique de l'employeur lui avait été distribuée. Il l'a lue à ce moment-là et il était conscient des conséquences de la non-conformité.

[40] Il a affirmé qu'il n'avait pas présenté de demande d'exemption médicale par l'entremise de son employeur avant le début du congé sans solde. Il affirme qu'il ne l'a pas présentée parce qu'il était expressément indiqué que les demandes incomplètes ne seraient pas prises en considération. La raison pour laquelle il s'agissait d'un problème pour l'appelant est que le formulaire comprenait un consentement à la divulgation de renseignements médicaux personnels.

---

<sup>19</sup> L'appelant soutient que pour la politique de Transports Canada, un certificat médical est la seule exigence. Rien d'autre.

<sup>20</sup> La décision a été publiée depuis. Elle est affichée sur le site Web du Tribunal. La référence neutre est 2022 TSS 1428.

[41] L'appelant a présenté sa note médicale après le début de son congé. Il l'a fait sans utiliser le formulaire requis. La raison en était que cela était conforme aux exigences de Transports Canada. Son employeur aurait dû l'accepter.

[42] Je crois et j'accepte la preuve de l'appelant et celle de la Commission. Je n'ai aucune raison de douter de la preuve produite par l'appelant (ce qu'il a dit à la Commission, a écrit dans sa demande de révision et son avis d'appel, et son témoignage à l'audience). Son témoignage est cohérent. Et aucune preuve ne contredit ses propos.

[43] En l'espèce, la preuve n'est pas contestée. En tant que membre du Tribunal, je dois rendre ma décision selon la prépondérance des probabilités. La preuve est claire en l'espèce. Les parties s'entendent sur les faits. Le problème est que l'appelant souhaite que d'autres lois soient prises en compte, mais que le Tribunal n'a pas compétence pour le faire. L'autre problème est que l'appelant souhaite que le Tribunal utilise la politique de Transports Canada plutôt que celle de son employeur.

[44] L'appelant soutient que je devrais suivre la décision *AL c CAEC*. AL travaillait dans un hôpital. L'hôpital l'a suspendue, puis l'a congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[45] Je n'ai pas à suivre d'autres décisions du Tribunal. Je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles<sup>21</sup>.

[46] Je ne suivrai pas la décision *AL c CAEC*. Cette décision va à l'encontre des règles énoncées par la Cour fédérale dans ses décisions concernant l'inconduite<sup>22</sup>. Le Tribunal n'a pas compétence pour le faire. Le Tribunal ne peut interpréter et appliquer une convention collective pour déterminer les droits de l'employeur de mettre en œuvre

---

<sup>21</sup> Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. 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*.

<sup>22</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.

une politique de vaccination obligatoire. Le recours dont dispose l'appelant serait le grief.

[47] De même, la loi ne m'autorise pas à interpréter et à appliquer un contrat de travail, des lois sur la protection de la vie privée, des lois sur les droits de la personne, le droit international, le *Code criminel* ou d'autres lois. Si l'une ou l'autre de ces lois était enfreinte, le recours en appel devrait être exercé auprès du tribunal judiciaire ou administratif compétent.

[48] Le critère à respecter est la *Loi*. Ce critère juridique correspond à ce que le Tribunal doit examiner. La Commission a prouvé que l'appelant était au courant de la politique, qu'il connaissait les conséquences de la non-conformité et qu'il a poursuivi dans cette voie en sachant que cela pourrait mener à sa suspension. Son comportement était délibéré. Ses agissements étaient conscients, voulus ou intentionnels.

[49] Je conclus que l'appelant n'avait aucune intention coupable. Aucun élément de preuve ne le laisse entendre. Comme je l'ai mentionné précédemment, pour qu'il y ait inconduite, le critère à respecter était le caractère délibéré. Il n'est pas nécessaire de prouver une intention coupable.

[50] Je ne peux que décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*. Je ne peux fonder ma décision sur d'autres lois<sup>23</sup>. Je ne peux donc pas décider si la politique de son employeur ou la sanction infligée par celui-ci est raisonnable ou légale aux termes d'autres lois. Il s'agit notamment de déterminer si la politique de vaccination contre la COVID-19 contrevient à d'autres lois.

[51] Des affaires judiciaires plus récentes appuient les politiques de vaccination obligatoire. Dans une affaire récente intitulée *Parmar*<sup>24</sup>, la question dont la Cour était saisie était de savoir si un employeur était autorisé à mettre un employé en congé sans solde pour non-respect d'une politique de vaccination obligatoire. M<sup>me</sup> Parmar s'est

---

<sup>23</sup> Voir, par exemple, l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>24</sup> Voir la décision *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 (en anglais seulement).

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

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

[Traduction]

[154] [...] [Les politiques de vaccination obligatoire] ne forcent pas un employé à se faire vacciner. Elles contraignent plutôt à faire un choix entre se faire vacciner et continuer à gagner un revenu, ou rester non vacciné et perdre un revenu [...]

[53] La jurisprudence a confirmé la compétence limitée du Tribunal, comme il a été mentionné précédemment. Dans une autre affaire récente datant de janvier 2023, la Cour fédérale convient que le pouvoir du Tribunal est limité<sup>25</sup>. L'affaire a commencé à la Commission, puis a été présentée à la division générale du Tribunal. La division d'appel a ensuite maintenu la décision. La Cour fédérale a ensuite examiné la décision. Le paragraphe 32 est ainsi rédigé :

[Traduction]

[32] Bien que le demandeur soit manifestement frustré qu'aucun des décideurs n'ait abordé ce qu'il considère comme les questions juridiques ou factuelles fondamentales qu'il soulève – par exemple en ce qui concerne l'intégrité corporelle, le consentement aux tests médicaux, l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques –, cela ne rend pas déraisonnable la décision de la division d'appel. Le problème principal de l'argument du demandeur est qu'il reproche aux décideurs de ne pas traiter un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés à aborder en vertu de la loi.

---

<sup>25</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[54] Je ne tire donc aucune conclusion concernant la validité de la politique ou toute violation des droits de l'appelant en vertu d'autres lois. Je n'ai pas le pouvoir de statuer que l'employeur aurait dû suivre la politique de Transports Canada plutôt que la sienne.

[55] Je conviens que l'appelant peut refuser la vaccination. Dans le cas de l'appelant, il a déclaré qu'il ne s'était pas fait vacciner pour une raison médicale. C'est son droit. Je conviens également que l'employeur doit gérer les activités quotidiennes du lieu de travail. Cela comprend l'élaboration et l'application de politiques liées à la santé et à la sécurité au travail. L'employeur a la responsabilité de fournir un milieu de travail sécuritaire.

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

- Il était au courant de la politique de vaccination et de son obligation de s'y conformer.
- Il savait que son employeur le suspendrait s'il ne se conformait pas à la politique.
- Il a personnellement pris la décision consciente, voulue ou intentionnelle de ne pas se conformer avant la date limite.

[57] Selon ce que je comprends, l'appelant pourrait être en désaccord avec cette décision. Malgré tout, selon la Cour d'appel fédérale, je ne peux suivre que le sens ordinaire de la loi. Je ne peux pas réécrire la loi ou y ajouter de nouveaux éléments pour produire un résultat qui semble plus juste pour l'appelant<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301 au para 9.

## Conclusion

[58] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi pour inconduite au sens de la *Loi*.

[59] Cela signifie que la Commission a pris la bonne décision relativement à sa demande d'assurance-emploi.

[60] Je rejette donc son appel avec une modification. L'inadmissibilité va maintenant du 6 décembre 2021 au 30 juin 2022. Ces dates correspondent au congé sans solde de l'appelant.

Marc St-Jules

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