



[TRADUCTION]

Citation : *MC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 300

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

Décision

Appelant : M. C.

Intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Dani Grandmaître

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (467149) datée du 13 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 2 février 2023

Personnes présentes à l'audience :¹ Appelant
Avocate de l'intimée (Dani Grandmaître)
Intimée (Josée Lachance, conseillère principale de programme, EDSC)

Date de la décision : Le 30 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-1993

¹ L'appelant a accepté de laisser deux stagiaires en droit du ministère de la Justice (Canada) assister à l'audience. Les étudiants n'ont pas participé à l'audience.

Décision

[1] Je rejette l'appel de M. C.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'employeur de M. C. l'a suspendu pour une raison que la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* considère comme une inconduite. Autrement dit, il a fait quelque chose qui a causé sa suspension².

[3] Par conséquent, en vertu de la *Loi*, il n'a pas droit à des prestations³.

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

Aperçu

[5] À la fin d'octobre 2021, M. C. (l'appelant) a été suspendu de son emploi chez Air Canada (l'employeur). Il travaillait comme représentant du service à la clientèle du fret.

[6] L'employeur affirme l'avoir mis en congé sans solde parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID (politique de vaccination).

[7] La Commission a décidé que l'appelant avait été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite. La Commission ne lui a donc pas versé de prestations régulières d'assurance-emploi⁴.

[8] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme que la conduite de son employeur a causé son non-respect de la politique de vaccination. Sa conduite n'était donc pas intentionnelle et ne satisfait pas au critère juridique en matière d'inconduite.

² Dans cette décision, la suspension, le congé et le congé sans solde signifient tous la même chose.

³ Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, les prestataires qui sont **suspendus** en raison d'une inconduite **sont inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant un certain temps.

⁴ Son employeur a levé son mandat de vaccination contre la COVID et l'appelant est retourné au travail. En vertu de l'article 31(a) de la *Loi*, la période d'inadmissibilité de l'appelant a pris fin lorsque sa suspension s'est terminée. Ces dates sont tirées des observations de la Commission et l'appelant les a confirmées à l'audience. Voir les observations de la Commission à la page GD4-2.

[9] Je dois statuer sur la raison pour laquelle l'appelant a été suspendu. De plus, je dois décider si ce motif est une inconduite en vertu de la *Loi*.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelant a retiré sa contestation fondée sur la *Charte*

[10] Dans son avis d'appel, l'appelant présente des arguments juridiques fondés sur la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*.

[11] J'ai tenu une conférence préparatoire à l'audience le 28 octobre 2022. J'ai examiné le pouvoir décisionnel du Tribunal et son processus pour instruire une contestation fondée sur la *Charte* et statuer sur celle-ci⁵. J'ai expliqué à l'appelant que s'il décidait d'abandonner sa contestation fondée sur la *Charte*, il ne pouvait pas présenter d'arguments fondés sur la *Charte* dans le présent appel ou s'il interjette appel de cette décision devant la division d'appel.

[12] J'ai accordé deux semaines à l'appelant pour qu'il décide s'il voulait donner suite à sa contestation fondée sur la *Charte*⁶. L'appelant a dit au Tribunal qu'il n'irait pas de l'avant⁷.

[13] Je n'ai donc pas à tenir compte des arguments de la *Charte* (ou d'autres arguments constitutionnels) de l'appelant lorsque je tranche le présent appel.

Documents envoyés après l'audience

[14] L'appelant et l'intimée ont demandé à envoyer des documents après l'audience. Ils ont fait référence à ces documents (preuve, décisions du Tribunal et décisions judiciaires) pendant l'audience.

⁵ Le terme « compétence » est souvent utilisé pour décrire le pouvoir décisionnel d'un tribunal et décider s'il a le pouvoir de trancher une question.

⁶ Le Tribunal a envoyé à l'appelant et à l'intimée une lettre résumant cette situation et la date limite pour que l'appelant en informe le Tribunal. Voir la page GD23.

⁷ Voir la page GD24.

[15] À la fin de l'audience, nous (l'appelant, l'intimée et moi-même) avons convenu d'un calendrier leur permettant d'envoyer des documents au Tribunal.

[16] J'ai examiné et pris en considération les documents qu'ils ont envoyés⁸.

[17] L'un des documents que l'appelant a envoyés porte sur les types et les signes de mauvais traitements⁹.

[18] J'accepterai les documents envoyés après l'audience. Pour deux raisons : Tout d'abord, j'ai convenu que les parties pouvaient envoyer ces documents. Deuxièmement, les affaires que les parties ont renvoyées sont pertinentes à la question juridique que je dois trancher. De plus, le document sur les types et les signes de mauvais traitements de l'appelant est pertinent pour son argument fondé sur l'affaire *Astolfi*.

Question en litige

[19] L'appelant a-t-il été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite?

Analyse

[20] 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 prestataire¹⁰.

[21] Je dois trancher deux questions.

- Pour quelle raison l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?
- La *Loi* considère-t-elle que cette raison constitue une inconduite?

⁸ Voir les pages GD37 et GD38.

⁹ Voir les pages GD37-2 pour l'argument de l'appelant et GD37-35 à GD37-36 pour le document, qui est un imprimé d'une page Web : [Types and Signs of Abuse | DSHS \(wa.gov\)](#).

¹⁰ Selon l'article 31 de la *Loi*, les prestataires qui sont **suspendus** en raison d'une inconduite **sont inadmissibles** au bénéfice des prestations pendant un certain temps.

Pour quelle raison l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?

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

[23] L'appelant affirme dans son avis d'appel qu'il a été mis en « congé forcé sans solde »¹¹.

[24] La Commission affirme que le congé sans solde de l'appelant compte comme une suspension en vertu de l'article 31 de la *Loi*¹².

[25] Je dois examiner les faits et les preuves sous l'angle de la *Loi*. En vertu de la *Loi*, un « congé forcé sans solde » signifie la même chose qu'une « suspension ».

[26] Je conclus donc que l'appelant et la Commission conviennent que son employeur l'a suspendu (au sens de la *Loi*) pour ne pas s'être conformé à sa politique de vaccination.

[27] Je n'ai aucune raison de douter de ce que l'appelant et son employeur ont dit. De plus, aucune preuve ne va à l'encontre de leurs propos.

La raison est une inconduite au sens de la loi

[28] Le défaut de l'appelant de suivre la politique de vaccination de son employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

Que signifie l'inconduite au sens de la Loi?

[29] 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 juridiques que je dois examiner au moment de prendre ma décision.

¹¹ Voir ses documents d'appel à la page GD2-6.

¹² Voir les observations de la Commission aux pages GD15-4 et GD15-9.

[30] La Commission doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant ait été suspendu de son emploi pour inconduite en vertu de la *Loi* et non pour une autre raison¹³.

[31] 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 inconduite¹⁴. Pour constituer une inconduite, sa conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵. De plus, l'inconduite doit être une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré¹⁶.

[32] Il y a inconduite lorsque la partie appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et savait ou aurait dû savoir que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit suspendue ou congédiée¹⁷.

[33] Je dois me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou a omis de faire et sur la question de savoir si cette conduite représente une inconduite au sens de la *Loi*¹⁸. Je ne peux pas décider si la politique de l'employeur est raisonnable ou si une suspension constitue une sanction raisonnable¹⁹.

[34] Finalement, je ne peux que décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi*. Je ne peux pas prendre ma décision en me fondant sur d'autres lois²⁰.

¹³ Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

¹⁴ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

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

¹⁶ Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

¹⁷ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ C'est ce que disent les articles 30 et 31 de la *Loi*.

¹⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

²⁰ 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 (Charte)* 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.

L'affaire Cecchetto

[35] La Cour fédérale a récemment rendu sa première décision sur l'assurance-emploi concernant l'inconduite dans laquelle un appelant n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID de son employeur.²¹ Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour a confirmé que le Tribunal :²²

- a un [traduction] « rôle important, mais étroit et précis » dans ces cas
- doit décider de deux choses : pourquoi l'appelant a été congédié et si ce motif est une « inconduite » en vertu de la *Loi*.

[36] La décision *Cecchetto* confirme également le critère juridique d'inconduite établi par des décisions antérieures de la Cour fédérale²³.

[37] Enfin, d'après la décision *Cecchetto*, le Tribunal n'a pas le pouvoir de statuer sur le bien-fondé, la légitimité ou la légalité des directives et des politiques gouvernementales visant à lutter contre la pandémie de COVID-19²⁴. Les appelants ont d'autres options juridiques pour contester les mandats de vaccination et les politiques des employeurs.

[38] Je ne tiendrai donc pas compte des arguments de l'appelant selon lesquels sa conduite n'est pas une inconduite parce que :

²¹ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (*Cecchetto*) (en anglais seulement).

²² Voir la décision *Cecchetto* aux para 46 à 48.

²³ Voir le paragraphe 39 de la décision *Cecchetto*, dans lequel la Cour énonce le critère suivant : [traduction] « [...] il y a inconduite lorsque [l'appelante] savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'[elle] soit congédiée »

²⁴ Voir la décision *Cecchetto* au paragraphe 46. La Cour fédérale écrit : [traduction] « [...] le demandeur trouve probablement ce résultat frustrant, car mes motifs ne traitent pas des questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. Cela s'explique par le fait que bon nombre de ces questions ne relèvent tout simplement pas de cette affaire. Il n'est pas déraisonnable pour un décideur de ne pas traiter d'arguments juridiques qui ne relèvent pas de son mandat juridique. »

- Les vaccins contre la COVID ne sont pas sûrs ou efficaces et il bénéficie d'une meilleure protection contre l'infection à la COVID et l'hospitalisation parce qu'il avait déjà été infecté par la COVID.
- La politique de son employeur et sa décision de le forcer à prendre un congé sans solde parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination vont à l'encontre de sa convention collective, de la *Déclaration canadienne des droits*, des lois de l'Alberta et de la Colombie-Britannique sur la santé et la sécurité au travail et les accidents du travail, du *Code canadien du travail* ou de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.
- Son employeur a contrevenu à la convention collective dans le traitement de sa demande d'exemption pour motifs religieux et a enfreint sa propre politique relative aux mesures d'adaptation.
- Son employeur avait l'obligation de consulter le syndicat avant d'adopter sa politique de vaccination et de le consulter lorsqu'il a évalué et décidé sa demande d'exemption pour motifs religieux.

[39] L'appelant et son syndicat ont déposé deux griefs. Ils peuvent soulever ces arguments dans ces griefs s'ils le souhaitent.

Mes raisons de ne pas suivre l'affaire Astolfi

[40] Pour constituer une inconduite, la conduite de l'appelant doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle²⁵.

[41] L'appelant affirme que son refus de suivre la politique de vaccination de son employeur n'était pas intentionnel. Il prétend que je devrais suivre la décision *Astolfi* de la Cour fédérale²⁶. Il y est mentionné que le Tribunal peut examiner la conduite d'un employeur lorsqu'il décide si la conduite de l'employé était intentionnelle.

²⁵ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁶ Décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 30 (*Astolfi*).

[42] Je ne suis pas d'accord avec l'argumentation de l'appelant. En outre, je ne vais pas suivre la décision *Astolfi* pour les raisons suivantes.

[43] La décision *Astolfi* restreint une règle générale dans les cas d'inconduite. Selon la règle générale, le Tribunal devrait se concentrer sur la conduite de l'employé et non sur celle de l'employeur.

[44] Il est mentionné dans la décision *Astolfi* qu'il existe une différence importante dans la conduite d'un employeur :

- **avant** l'inconduite reprochée à l'employé;
- **après** l'inconduite reprochée à l'employé.

[45] Le Tribunal devrait décider si la conduite d'un employeur **auparavant** a mené à l'inconduite reprochée à l'employé²⁷. Si c'est le cas, la conduite de l'employé pourrait ne pas être délibérée (consciente, voulue, intentionnelle) ou téméraire au point de l'être.

[46] L'appelant affirme que sa conduite n'est pas une inconduite parce que son employeur l'a maltraité mentalement et émotionnellement²⁸. Il soutient que la conduite de son employeur lui a fait craindre son employeur et l'a placé dans une situation impossible²⁹.

²⁷ Voir la décision *Astolfi* au para 33. M. Astolfi ne s'est pas rendu au bureau et son employeur l'a congédié pour cette raison. La Commission a déclaré qu'il s'agissait d'une inconduite. M. Astolfi a soutenu que sa conduite n'était pas intentionnelle, parce qu'elle découlait de quelque chose que l'employeur a fait. Son employeur l'a **harcelé en** criant et en frappant sur la table lors d'une réunion. Il affirme qu'il était donc dangereux pour lui de se rendre au bureau. C'est pourquoi il n'y est pas allé. Il n'y avait donc aucune inconduite en vertu de la *Loi*.

²⁸ La page Web que l'appelant a présentée ([Types and Signs of Abuse | DSHS \(wa.gov\)](#)) mentionne : [Traduction] La **maltraitance mentale ou la violence psychologique** causent délibérément des douleurs mentales ou émotionnelles. Par exemple, l'intimidation, la coercition, le ridicule, le harcèlement, le traitement d'un adulte comme un enfant, l'isolement d'un adulte de sa famille, de ses amis ou de ses activités régulières, l'utilisation du silence pour contrôler son comportement et les cris ou les jurons qui entraînent de la détresse mentale. Les signes de maltraitance mentale ou de violence psychologique sont les suivants : être émotionnellement bouleversé ou agité; être extrêmement retiré et non communicatif ou non réactif; comportement inhabituel généralement attribué à la démence (p. ex. sucer, mordre, ricaner), nervosité envers certaines personnes et signalements par la personne d'avoir été maltraitée verbalement ou mentalement.

²⁹ Voir les pages GD36-9 et GD36-10.

[47] Il l'a présentée comme une question de santé et de sécurité au travail. Il craignait les effets secondaires de la vaccination contre la COVID que son employeur lui imposait. Et en raison de ses croyances religieuses en tant que catholique, il croyait que sa sécurité métaphysique était menacée.

[48] Il affirme qu'il ne pouvait pas suivre la partie de la politique sur la vaccination et la déclaration parce que son employeur ne s'est pas acquitté de son obligation :³⁰

- de donner suite à la partie sur l'exemption pour motifs religieux de la politique
- de lui fournir des renseignements sur l'innocuité des vaccins, les risques pour la santé et l'analyse des risques et des avantages
- de répondre à ses préoccupations religieuses
- de respecter les exigences juridiques en matière de santé et de sécurité en vertu des lois du travail du Canada et des codes et lois provinciaux du travail, ainsi que la politique de sécurité de l'entreprise et les cours de formation sur la sécurité de l'employeur.

[49] Les faits de la présente affaire diffèrent complètement des faits dans l'affaire *Astolfi*.

[50] Je ne crois pas que son employeur l'ait harcelé ou maltraité mentalement ou émotionnellement. Et je ne crois pas que son employeur mette sa santé ou sa sécurité en danger. Il n'y a aucune preuve crédible à ce sujet. Et il n'a fourni aucune preuve qu'il avait des signes de mauvais traitements mentaux ou de mauvais traitements émotionnels.

[51] C'est tout le contraire. Le dossier de révision de la Commission me montre que l'appelant a été extrêmement actif, engagé et communicatif en réponse à la politique et aux décisions de son employeur en vertu de celui-ci. Il a contesté la position de son employeur tout au long de l'automne 2021. De plus, il a contesté la décision de la

³⁰ Voir les pages GD36-6 et GD36-10.

Commission de lui refuser des prestations d'assurance-emploi, de façon répétée et persistante, au téléphone et par écrit.

[52] L'appelant a soulevé l'argument de la maltraitance mentale et de la violence psychologique pour la première fois dans les observations qu'il a envoyées juste avant son audience. Cet argument, ainsi que la preuve sur laquelle il se fonde, ne correspond pas à ce qu'il a dit auparavant.

[53] L'employeur a adopté et suivi sa politique de vaccination. Cette façon de faire n'est pas à l'origine de l'inconduite de l'appelant, soit son refus de se conformer à sa politique de vaccination.

[54] Je conclus que l'appelant a décidé intentionnellement, consciemment et délibérément de ne pas respecter la politique de vaccination de son employeur. Il n'est pas d'accord avec la politique de vaccination. Il est en désaccord avec le processus suivi par son employeur parce qu'il ne l'a pas suffisamment consulté. Il s'inscrit en faux contre la vaccination obligatoire parce qu'elle était contraire à ses croyances religieuses et à sa compréhension des lois constitutionnelles. Il n'est pas d'accord avec le vaccin contre la COVID parce qu'il n'est ni sûr ni efficace. Et il est en désaccord avec sa suspension.

[55] L'argument de l'appelant ne porte pas vraiment sur ce que son employeur lui a fait ou ne lui a pas fait. Il invoque la décision *Astolfi* pour contester la politique de vaccination de son employeur et les décisions qu'il a prises en vertu de celle-ci. Cependant, la décision *Cecchetto* indique clairement que le Tribunal ne peut pas tenir compte de ces difficultés.

[56] Je comprends que l'appelant ait subi un stress énorme et qu'il ait pu ressentir de l'angoisse mentale en octobre 2021. Compte tenu de ses croyances personnelles et religieuses, il a été confronté à une décision incroyablement difficile. Cependant, cette situation ne modifie aucunement le fait que les gestes de son employeur n'équivalaient pas à de la maltraitance mentale, de la violence psychologique ou du harcèlement. Son

employeur a suivi sa politique de vaccination. L'appelant a finalement pris la décision difficile de ne pas s'y conformer parce qu'il croyait qu'il ne devrait pas avoir à le faire.

Les autres volets du critère juridique pour inconduite

[57] Je conclus que la Commission a prouvé que l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qu'il devait faire en vertu de la politique de vaccination de son employeur. Et je conclus que cela a prouvé que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pourrait être suspendu s'il ne se conformait pas à la politique de vaccination.

[58] L'appelant a dit à la Commission que son employeur l'avait informé en août 2021 qu'il devait fournir une preuve de vaccination à son employeur, sans quoi son employeur le mettrait en congé sans solde³¹.

[59] Selon la politique de vaccination :³²

- Elle s'applique à tout le personnel.
- Les membres du personnel qui ont des raisons médicales, religieuses ou autres fondées sur un motif de distinction illicite peuvent demander à l'employeur des mesures d'adaptation afin d'être exemptés de l'application de la politique.
- Tout le personnel qui n'a pas de mesures d'adaptation approuvées doit être « entièrement vacciné » (ce qui est défini dans la politique), déclarer son statut vaccinal et fournir une preuve de vaccination au moyen de l'outil de déclaration en ligne de l'employeur d'ici le 30 octobre 2022.
- Le personnel qui n'est pas entièrement vacciné, qui ne le signale pas et qui ne fournit pas de preuves ne respecte pas la politique.
- Il est interdit au personnel qui ne bénéficie pas d'une mesure d'adaptation (exemption) et qui ne se conforme pas à la politique d'entrer dans les lieux de

³¹ Voir la page GD3-22.

³² La politique se trouve aux pages GD3-30 à GD3-34.

travail de l'employeur. Ce personnel est considéré comme non disponible pour s'acquitter de ses fonctions et sera mis en congé sans solde pendant 6 mois (jusqu'au 30 avril), après quoi sa relation continue avec l'employeur sera réévaluée.

[60] Le 8 septembre 2021, l'appelant a demandé une exemption de la politique de vaccination pour des motifs religieux. Son employeur a rejeté sa demande et lui a dit qu'il ne respectait pas sa politique de vaccination³³.

[61] À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il savait que s'il était entièrement vacciné, son employeur lèverait sa suspension; il pourrait alors retourner au travail.

[62] Je n'ai aucune raison de douter de l'authenticité de la politique de l'employeur. J'accepte ce que l'appelant a dit à la Commission au sujet de ce qu'il savait et du moment où il l'a su. Son employeur a respecté les dates et les délais pertinents lors d'une téléconférence avec la Commission. La politique de vaccination est également conforme à ce que l'appelant a dit à la Commission. En outre, nul ne conteste le refus de sa demande d'exemption par son employeur.

[63] Par conséquent, compte tenu des faits que j'ai acceptés, je conclus que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il devait être entièrement vacciné, et qu'il devait faire rapport à son employeur et en établir la preuve. Et il savait ou aurait dû savoir que s'il ne le faisait pas, son employeur le suspendrait.

Les autres arguments de l'appelant

AL c CAEC

[64] L'appelant fait valoir que je devrais suivre la décision *AL c CAEC*, une décision du Tribunal.

³³ Voir le courriel de son employeur (daté du 22 octobre 2021), aux pages GD3-35 et GD3-36. Son employeur a fait un suivi par courriel (daté du 30 octobre 2021) en le plaçant en congé sans solde (pages GD3-40 à GD3-45).

[65] Je n'ai pas à suivre d'autres décisions de ce Tribunal. Je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles³⁴.

[66] Je ne suivrai pas la décision *AL c CAEC*³⁵. Avec tout le respect que je dois à mon collègue qui a tranché cet appel, je ne suis pas convaincu par ses conclusions et par le raisonnement sur lequel il s'est fondé pour en arriver à ces conclusions. Sa décision va à l'encontre du critère juridique établi par la Cour fédérale dans les cas d'inconduite³⁶. Le Tribunal n'a pas le pouvoir légal (en droit, ce que nous appelons la « compétence ») de faire deux choses que le membre a faites dans *AL c CAEC* :

- 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-19³⁷.

³⁴ Cette règle (appelée *stare decisis*) est un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours de justice et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux administratifs et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire sur laquelle je dois statuer. Cela s'explique par le fait que la Cour fédérale a un plus grand pouvoir pour interpréter la *Loi*. Je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque d'autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

³⁵ AL travaillait dans le domaine de l'administration hospitalière. L'hôpital l'a suspendue, et l'a congédiée ultérieurement parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19. Compte tenu de la preuve et de l'argumentation dans cette affaire, le membre du Tribunal a conclu qu'AL n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite pour deux raisons : Premièrement, la convention collective n'incluait pas la vaccination contre la COVID-19 lorsqu'elle a été signée, et l'employeur n'avait pas négocié avec le syndicat pour en inclure une. Le membre du Tribunal a estimé que l'employeur ne pouvait imposer unilatéralement une nouvelle condition d'emploi à un employé 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 genre dans le dossier. En d'autres termes, la politique de vaccination obligatoire de l'employeur ne constituait pas une condition explicite ou implicite de l'emploi d'AL. Le refus d'AL de se faire vacciner n'était donc pas une inconduite. Deuxièmement, AL avait un « droit à l'intégrité physique ». Elle avait le droit de choisir d'accepter ou non un traitement médical. Dans ce cas-ci, il s'agissait du vaccin contre la COVID-19. Si son choix allait à l'encontre de la politique de son employeur et menait à son congédiement, l'exercice de ce droit ne peut être un acte répréhensible ou un comportement indésirable digne d'une sanction ou d'une exclusion du bénéfice des prestations en vertu de la *Loi*. Autrement dit, son refus de se faire vacciner était légalement justifié, de sorte qu'il ne peut s'agir d'une inconduite en vertu de la *Loi*.

³⁶ 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.

³⁷ Le pouvoir en droit des membres de notre Tribunal d'entendre et de trancher un appel de la décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. Les tribunaux judiciaires ont clairement affirmé que les prestataires disposent d'autres voies juridiques pour contester la légalité des gestes commis ou non par l'employeur. Par exemple, lorsqu'un membre du personnel visé par une convention collective croit que son employeur a contrevenu à celle-ci, il peut déposer un grief (ou demander à son syndicat de le faire) en vertu de la convention collective.

- Deuxièmement, il n'aurait pas dû conclure que l'appelant avait le droit — dans le contexte de l'emploi — de refuser de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur en se fondant sur le droit en matière de consentement éclairé au traitement médical³⁸. En d'autres termes, il n'avait pas le pouvoir légal d'ajouter à la convention collective le droit absolu pour un travailleur de choisir d'ignorer la politique de vaccination de l'employeur fondée sur une règle importée d'un domaine du droit différent.

[67] Le membre a donc commis deux erreurs juridiques. Et ces erreurs l'ont amené à prendre la mauvaise décision dans *AL c CAEC*.

Les autres arguments de l'appelant

[68] L'appelant a envoyé au Tribunal trois décisions du Tribunal (sans compter *AL c CAEC*) et trois décisions de la Cour fédérale (sans compter *Astolfi*). Je les ai examinées.

[69] Je ne suis pas lié par les décisions antérieures du Tribunal³⁹. J'ai examiné les décisions que l'appelant a envoyées. Elles n'appuient pas son argument selon lequel il n'a pas commis d'inconduite. Dans chacune de ces décisions, les faits diffèrent de son appel de façon pertinente sur le plan juridique. Je ne vais donc pas suivre les trois décisions du Tribunal.

[70] J'ai examiné les affaires de la Cour fédérale que l'appelant a envoyées. Je conclus que je n'ai pas à suivre leurs motifs parce que les faits diffèrent de la situation

³⁸ Autrement dit, pour décider s'il y a eu inconduite, il s'est concentré sur la relation en droit du travail, sur la conduite de l'employeur et sur la sanction infligée par l'employeur. Il aurait dû s'attarder à la conduite du prestataire. Encore une fois, si l'appelant (et son syndicat) estime que les travailleurs avaient le droit de refuser la vaccination contre la COVID-19 dans le cadre de leur convention collective, la procédure de règlement des griefs constituait la voie juridique appropriée pour présenter cet argument.

³⁹ L'appelant a envoyé au Tribunal les décisions *TW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 345; *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 673; *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 693.

de l'appelant. Ou ils n'ajoutent rien au critère juridique d'inconduite établi dans les affaires que j'ai examinées ci-dessus, y compris la décision *Cecchetto*⁴⁰.

[71] L'appelant a également fait valoir que le *Guide de la détermination de l'admissibilité* (Guide) à l'assurance-emploi appuie son argument selon lequel son refus de suivre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite⁴¹.

[72] Le Guide est le document de la Commission à l'intention de son personnel. Il indique au personnel comment interpréter et appliquer la *Loi* au moment de trancher les demandes d'assurance-emploi. Cependant, il ne lie pas le Tribunal. Je n'ai pas à le suivre. Et je ne le ferai pas dans le présent cas. Je dois suivre les décisions pertinentes de la Cour fédérale et le critère juridique relatif à l'inconduite qu'elles ont établi. Je l'ai fait dans la présente décision.

Conclusion

[73] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite.

[74] Cela signifie qu'il n'a pas droit à des prestations régulières d'assurance-emploi.

[75] Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

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

⁴⁰ L'appelant a envoyé au Tribunal les arrêts *Canada (Procureur général) c Hastings* 2007 CAF 372; *Canada (Procureur général) c Lee* 2007 CAF 406; et *Canada (Procureur général) c Doucet* 2012 CAF 105.

⁴¹ Le Guide est disponible en ligne : [Guide de la détermination de l'admissibilité – Canada.ca](#). L'appelant se réfère à la section 7.3.2.1 de la page GD36 et a également fait référence au Guide à l'audience.