



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1097

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

## Décision

**Appelant :** A. D.

**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 (512796) datée du 17 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Elizabeth Usprich

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 17 janvier 2023 et le 2 mai 2023

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

**Date de la décision :** Le 12 mai 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3011

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est en désaccord avec l'appelant.

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

## Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu. Son employeur a suspendu l'appelant, puis l'a congédié parce qu'il est allé à l'encontre de sa politique de vaccination : il n'avait pas d'exemption et n'avait pas dit s'il avait été vacciné.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur ne constitue pas une inconduite. L'appelant estime avoir une croyance religieuse sincère qui aurait dû l'exempter de la politique. Il estime que son employeur lui a injustement refusé une exemption. Il croit aussi que son employeur aurait pu en faire davantage pour répondre à ses besoins. Il estime qu'il aurait pu simplement lui permettre de subir des tests ou de travailler le soir et la fin de semaine. L'appelant croit également que le mot « inconduite » n'a pas été interprété correctement. Il estime que le fait de lui refuser des prestations d'assurance-emploi pour ne pas s'être fait vacciner (ou pour ne pas avoir divulgué son statut vaccinal) va à l'encontre d'autres [traduction] « décisions, y compris celles de la Cour suprême du Canada »<sup>2</sup>. Selon lui, [traduction] « un simple refus de se faire vacciner contre la COVID-19 n'est pas une activité illégale et ne suffit pas pour constituer une inconduite volontaire, particulièrement lorsqu'un employeur n'a pas offert

---

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

<sup>2</sup> Voir la page GD2-2.

de répondre aux besoins d'un employé qui refuse de divulguer son statut ou de se faire vacciner »<sup>3</sup>.

[5] La Commission a accepté le motif de suspension et de congédiement invoqué par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant avait été suspendu de son emploi, puis l'avait perdu en raison de son inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

### **Cette affaire a déjà été ajournée**

[6] Cette affaire a d'abord été mise au rôle en vue d'une audience par vidéoconférence le 17 janvier 2023. Plusieurs arguments invoqués dans les observations de l'appelant portaient sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (*Charte*). Au cours de cette audience, j'ai demandé à l'appelant ce qu'il faisait valoir pour invoquer une violation de la *Charte*. J'ai demandé s'il soutenait qu'un article de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* ou la politique de son employeur allait à l'encontre de la *Charte*. Au départ, l'appelant a déclaré qu'il plaidait seulement que la politique de son employeur contrevient à la *Charte*. J'ai expliqué que je n'avais pas le pouvoir de régler cette question. L'appelant a dit qu'il voulait procéder à l'audience, alors nous l'avons fait.

[7] Plus tard, au cours de la même audience, l'appelant a changé d'avis et a affirmé qu'il contestait qu'un article de la *Loi* contrevienne à la *Charte*.

[8] L'audience a donc pris fin à ce moment-là. J'ai expliqué à l'appelant que le Tribunal dispose d'un processus distinct pour les affaires fondées sur la *Charte*.

[9] Un autre membre du Tribunal a ensuite envoyé à l'appelant des renseignements sur le processus fondé sur la *Charte*<sup>4</sup>. Le 23 février 2023, l'appelant a renvoyé au Tribunal le dossier contenant ses arguments. Après avoir examiné ses arguments, ce

---

<sup>3</sup> Voir la page GD2-2.

<sup>4</sup> Cette trousse de la *Charte* concernant la contestation constitutionnelle de la *Loi* a été envoyée à l'appelant le 24 janvier 2023.

membre a rendu une décision interlocutoire le 4 mars 2023. Le membre a conclu que l'appel serait instruit comme un appel régulier l'est, en fonction de son fondement, et non par le processus d'appel du Tribunal fondé sur la *Charte*. Le membre a conclu que l'appelant ne contestait pas la validité, l'applicabilité ou l'effet, sur le plan constitutionnel, d'une disposition de la *Loi*, du *Règlement sur l'assurance-emploi* ou de la partie 5 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*<sup>5</sup>.

[10] Cela signifie que le dossier m'a ensuite été renvoyé pour que je termine l'audience relative à l'appel de l'appelant au sujet de ses prestations d'assurance-emploi. Cela signifie également, et je l'ai signalé à l'appelant, que je ne tirerais aucune conclusion juridique ni ne prendrais de décision sur les questions fondées sur la *Charte* qui sont soulevées dans les observations de l'appelant.

[11] L'audience relative au présent appel a été convoquée de nouveau le 2 mai 2023.

[12] Il est à noter qu'avant cette date, l'appelant a eu d'autres occasions de soumettre des documents pour son appel, ce qu'il a fait.

[13] Au cours de l'audience du 2 mai 2023, les renseignements dont l'appelant a témoigné lors de la première audience tenue le 17 janvier 2023 ont été examinés. L'appelant a ensuite eu l'occasion de présenter de nouvelles observations et d'ajouter tout autre renseignement ou argument qu'il souhaitait ajouter.

[14] Pour rendre cette décision, les deux jours de témoignages et toutes les observations de l'appelant ont été pris en compte.

## **Questions en litige**

[15] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations?

---

<sup>5</sup> Voir la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, L. C. 2005, ch. 34.

[16] Pour répondre à cette question, je dois d'abord décider si l'appelant a quitté volontairement son emploi ou s'il a été congédié. Si je décide que l'appelant a quitté volontairement son emploi, je déterminerai s'il était fondé à quitter son emploi.

[17] Si je décide que l'appelant a été congédié, j'examinerai alors si le motif de la suspension puis du congédiement est une inconduite au sens de la loi.

## **Analyse départ volontaire ou inconduite**

[11] L'appelant affirme que la Commission a commis une erreur<sup>6</sup> en omettant d'appliquer l'article 29(c) de la *Loi* à sa situation. L'article 29(c) énonce quelques exemples de motifs justifiant le départ volontaire d'un emploi<sup>7</sup>.

[12] Il y a dans la *Loi* une disposition qui énonce deux raisons pour lesquelles une personne peut être exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi : (1) quitter volontairement un emploi sans justification et (2) perdre un emploi en raison d'une inconduite<sup>8</sup>. Il est parfois difficile de dire si une personne a démissionné ou si elle a quitté volontairement son emploi. La loi dit que, dans ces situations, je ne suis pas liée par la façon dont la Commission a tranché la question<sup>9</sup>. L'exclusion peut être fondée sur l'un ou l'autre des deux motifs, pourvu qu'elle soit étayée par la preuve<sup>10</sup>.

[13] Autrement dit, bien que la Commission ait décidé que le prestataire avait été suspendu, puis congédié pour inconduite, je peux examiner la preuve et décider s'il peut en fait s'agir d'un départ volontaire.

[14] Bien que la question à trancher (celle de savoir si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations) soit la même, la question de savoir qui doit prouver quoi est différente selon qu'il s'agit d'un départ volontaire sans justification ou d'une inconduite. Je vais donc décider d'abord de quelle situation il s'agit.

---

<sup>6</sup> Cela a été soulevé à l'audience du 2 mai 2023 ainsi qu'à la page GD15-3.

<sup>7</sup> Article 29(c) de la *Loi*.

<sup>8</sup> Article 30 de la *Loi*.

<sup>9</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

<sup>10</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

## **L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement ou a-t-il été congédié?**

[15] Si l'appelant avait le choix de rester ou de quitter son emploi, il a quitté volontairement son emploi<sup>11</sup>.

[16] La Commission affirme que l'appelant a été suspendu, puis congédié.

[17] L'appelant a dit à la Commission qu'il avait été congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur<sup>12</sup>.

[18] À l'audience, j'ai demandé à l'appelant s'il avait le choix de rester ou de quitter son emploi. Il dit avoir senti que les deux perceptions pouvaient être valables. Il affirme que c'est l'employeur qui a pris la décision ultime. Il a convenu que ce n'était **pas** son choix d'être mis en congé sans solde.

[19] Je conclus que l'appelant n'avait pas le choix de rester ou de quitter son emploi. La Commission a conclu que ce n'était pas volontaire. L'appelant a convenu qu'il n'a pas choisi d'être mis en congé sans solde. Cela signifie que l'appelant n'a pas quitté volontairement son emploi. Par conséquent, l'article 29 de la *Loi* ne s'applique pas dans la présente affaire.

## **Analyse : inconduite**

[18] 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<sup>13</sup>.

[19] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a été suspendu de son emploi, et l'a ensuite perdu en raison de son inconduite, je dois trancher deux éléments. D'abord, je dois déterminer le motif pour lequel l'appelant a été suspendu de son

---

<sup>11</sup> *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

<sup>12</sup> Voir la page GD3-30.

<sup>13</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

emploi, puis l'a perdu. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

### **Pour quel motif l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi, puis l'a perdu?**

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

[21] L'appelant affirme qu'il a été mis en congé pour cette raison. Il a déclaré qu'en raison de sa religion, il ne voulait pas se faire vacciner. Il affirme qu'il s'est conformé à la politique et qu'il a tenté d'obtenir une exemption pour motifs religieux, mais que l'employeur lui a refusé cette exemption. L'appelant estime que son employeur a fait preuve de discrimination à son égard en lui refusant une exemption pour des motifs religieux. À son avis, il ne s'agit pas d'une inconduite pour avoir omis de se conformer à la politique. L'appelant affirme qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal. L'appelant affirme que cela porte atteinte à son autonomie corporelle et à ses libertés garanties par la *Charte*. À son avis, il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

### **Le motif de la suspension, puis du congédiement de l'appelant est-il une inconduite au sens de la loi?**

[22] Le motif de la suspension, puis du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[23] En outre, son relevé d'emploi (RE)<sup>14</sup> indique que c'est en raison d'un « congé » qu'il a été établi. Je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé qualifient leur séparation<sup>15</sup>. L'article 31 renvoie à une « suspension » en raison d'une inconduite<sup>16</sup>. Autrement dit, lorsque l'employeur a décidé de mettre un employé en congé sans solde en raison d'une inconduite, c'est habituellement la même chose

---

<sup>14</sup> Voir la page GD3-18.

<sup>15</sup> Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

<sup>16</sup> Voir l'article 31 de la *Loi*.

qu'une suspension pour l'application de la *Loi*. Je parlerai du congé sans solde de l'appelant comme étant une suspension parce que c'est le terme qu'utilise la *Loi*.

[24] La *Loi* ne dit pas ce que signifie une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des tribunaux judiciaires et administratifs) nous montre comment décider si la suspension, puis le congédiement de l'appelant constituent une inconduite au sens de la *Loi*. Elle énonce le critère juridique applicable à l'inconduite, à savoir les questions et les critères à prendre en considération dans l'examen de la question de l'inconduite.

[25] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>17</sup>. L'inconduite doit être une conduite si insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>18</sup>. L'appelant n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>19</sup>.

[26] 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 que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu, puis congédié<sup>20</sup>.

[27] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté<sup>21</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 équivaut à une inconduite au sens de la *Loi*<sup>22</sup>.

[28] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable

---

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

<sup>18</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>19</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>20</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>21</sup> Voir l'article 30 de la *Loi*.

<sup>22</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.



que l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison d'une inconduite<sup>23</sup>.

[29] Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Et il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a congédié à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard<sup>24</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[30] Dans une affaire dont a été saisie la Cour d'appel fédérale (CAF), intitulée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié à tort<sup>25</sup>. Il avait perdu son emploi en raison de la politique de son employeur en matière de dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogue auraient tout de même dû être valides.

[31] En réponse, la CAF a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*, et non s'il a été congédié à tort<sup>26</sup>.

[32] La CAF a également affirmé que, dans l'interprétation et l'application de la *Loi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Elle a souligné que les employés qui font l'objet d'un congédiement injustifié disposent d'autres recours. Ces recours permettent de sanctionner le comportement de l'employeur et d'éviter que par le truchement des

---

<sup>23</sup> Voir l'arrêt *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>24</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>25</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>26</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

prestations d'assurance-emploi les contribuables fassent les frais du comportement de l'employeur<sup>27</sup>.

[33] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues<sup>28</sup>. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur l'arrêt *McNamara* et a affirmé que la conduite de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*<sup>29</sup>.

[34] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme<sup>30</sup>. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La CAF a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; le fait que l'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation à son égard n'est pas pertinent<sup>31</sup>.

[35] Ces affaires ne concernent pas les politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, ce qu'elles disent demeure pertinent. Il ne m'appartient pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de déterminer s'il avait raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt m'attarder à 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*.

[36] Il y a également une décision très récente de la Cour fédérale, intitulée *Cecchetto*<sup>32</sup>, dans laquelle le Tribunal a refusé des prestations à l'appelant parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La Cour a

---

<sup>27</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

<sup>28</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>29</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

<sup>30</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>31</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>32</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

conclu que le rôle du Tribunal était restreint et qu'il devait tenir compte de l'« inconduite » sous le régime de la *Loi*.

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

[37] La Commission et l'appelant s'entendent sur les principaux faits dans l'affaire. Ce sont ceux que la Commission doit établir pour démontrer que la conduite de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a informé l'appelant en des termes clairs de ses attentes concernant l'obligation de se faire vacciner et de lui dire qu'il s'était fait vacciner;
- l'employeur a envoyé des courriels à l'appelant;
- l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

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

- la politique de vaccination de l'employeur était injuste ou allait à l'encontre de la loi;
- il a le droit à l'autonomie corporelle et le droit de prendre des décisions concernant les procédures médicales;
- l'employeur aurait dû accorder son exemption pour motifs religieux;
- l'employeur aurait dû répondre à ses besoins d'une autre façon;
- l'appelant n'avait pas pensé qu'il pourrait perdre son emploi s'il ne divulguait pas son statut vaccinal.

[40] La politique de vaccination de l'employeur est datée du 28 octobre 2021 et précise qu'elle s'applique à tout le personnel<sup>33</sup>. Cela signifie que la politique s'applique à l'appelant.

[41] La politique exige que tout le personnel fournisse une preuve de vaccination d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022. La politique prévoit un processus pour les demandes d'exemption pour des motifs médicaux ou religieux et exige que ces demandes soient soumises d'ici le 15 novembre 2021<sup>34</sup>. La politique exige également que la documentation d'un médecin ou d'un chef religieux soit requise pour que l'exemption soit prise en considération<sup>35</sup>.

[42] La politique prévoit que [traduction] « nous limiterons l'accès au lieu de travail et mettrons en congé sans solde les employés qui ne peuvent démontrer qu'ils sont vaccinés ou qu'ils bénéficient d'une exemption approuvée »<sup>36</sup>.

[43] L'appelant a convenu à l'audience que si un employé ne présentait pas de preuve de vaccination, la politique ou l'employeur considérerait l'employé comme non vacciné.

[44] L'appelant affirme qu'il savait au 8 novembre 2021 ce que la politique l'obligeait à faire. L'appelant affirme que, à la même date, il savait qu'il serait mis en congé sans solde s'il n'avait pas d'exemption et qu'il n'avait pas divulgué son statut vaccinal ou ne s'était pas fait vacciner.

## **Exemption pour des motifs médicaux ou religieux**

[45] L'appelant savait que son employeur exigeait que, pour conserver son emploi, il devait obtenir une exemption s'il ne se faisait pas vacciner<sup>37</sup>. L'appelant a présenté une demande d'exemption pour motif religieux à son employeur<sup>38</sup>. L'appelant affirme avoir

---

<sup>33</sup> Voir les pages GD9-7 et GD9-9.

<sup>34</sup> Voir la page GD9-8.

<sup>35</sup> Voir la page GD9-8.

<sup>36</sup> Voir la page GD9-10.

<sup>37</sup> Voir la page GD9-8.

<sup>38</sup> Voir la page GD2-14.

présenté la demande vers le 9 novembre 2021. Le 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'employeur a refusé la demande de mesure d'adaptation/d'exemption de l'appelant<sup>39</sup>. Le refus indique qu'il n'y a pas eu d'information de la part d'un chef religieux, ce qui représente une exigence de la politique. L'employeur affirme ensuite qu'il considère la demande de l'appelant comme une préférence personnelle. La lettre de refus de l'exemption rappelle à l'appelant qu'il doit fournir une preuve de vaccination d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2022, sinon il sera mis en congé sans solde.

[46] L'appelant a témoigné au sujet de ses croyances religieuses sincères en ce qui concerne la vaccination. J'admets que l'appelant refuse de se faire vacciner contre la COVID-19 en raison de ses croyances religieuses.

[47] L'appelant a admis qu'il n'avait pas d'exemption sous le régime de la politique obligatoire de son employeur. Comme il n'y a aucune preuve du contraire, j'accepte le témoignage de l'appelant sur ces points.

### **Violation du contrat ou de la convention collective**

[48] L'appelant affirme que son employeur a violé le contrat de travail en instaurant unilatéralement une politique de vaccination. Comme il a été mentionné précédemment, il ressort clairement des affaires *McNamara*, *Paradis* et *Mishibinijima*<sup>40</sup> qu'il y a lieu de se concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait.

[49] Récemment, la Cour fédérale a tranché l'affaire *Cecchetto*<sup>41</sup>. Dans cette affaire, le Tribunal (division générale et division d'appel) avait rejeté l'appel de l'appelant pour 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 a un [traduction] « rôle étroit et précis à jouer dans le système juridique »<sup>42</sup>. Dans cette affaire, il fallait décider

---

<sup>39</sup> Voir la page GD9-29.

<sup>40</sup> Voir les para 26 à 30 de cette décision ci-dessus.

<sup>41</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>42</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux para 46 et 47 (en anglais seulement).

pourquoi l'appelant avait été congédié et s'il s'agissait d'une « inconduite » au sens de la *Loi*.

[50] La Cour fédérale a également affirmé en des termes clairs qu'un prestataire peut ne pas être satisfait du régime d'assurance-emploi, ajoutant qu'il dispose [traduction] « d'autres recours dans le cadre du système judiciaire pour faire valoir ses allégations »<sup>43</sup>.

[51] Cela signifie que les appelants ont d'autres possibilités s'ils estiment que leur employeur n'agissait pas conformément à 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 son employeur. Cela signifie que je ne vais pas décider si l'employeur a enfreint une modalité du contrat, car cela ne relève pas de mon pouvoir.

[52] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>44</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[53] L'appelant soutient qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'il s'est acquitté de toutes les obligations qui étaient exigées de lui en vertu de son contrat de travail. Il affirme que la non-conformité à la politique de vaccination ne l'a pas empêché de s'acquitter de ses obligations et n'a pas nui à sa capacité de les accomplir.

[54] L'appelant a noué une relation d'emploi avec son employeur vers 2008. On constate que c'était avant la pandémie. Cela signifie que l'employeur n'avait pas de politique en cas de pandémie.

[55] L'appelant a convenu, lorsqu'il a été embauché, de respecter toutes les politiques de l'employeur, et non seulement celles avec lesquelles il était d'accord.

---

<sup>43</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au para 49 (en anglais seulement).

<sup>44</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[56] L'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, notamment d'élaborer et d'instaurer des politiques en milieu de travail. Quand l'employeur a fait de cette politique une exigence pour l'ensemble de son personnel, elle est devenue du même coup une condition expresse d'emploi pour l'appelant<sup>45</sup>.

[57] De plus, il ressort clairement de la décision *Cecchetto* qu'un employeur peut adopter unilatéralement une politique de vaccination sans le consentement de l'employé<sup>46</sup>.

[58] L'appelant affirme également que la convention collective traite des politiques de licenciement. Il tient de tels propos parce qu'il a reçu une indemnité de départ qui définit la façon dont il a été libéré de son emploi. C'était sans cause, dit-il. Encore une fois, je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé qualifient leur séparation<sup>47</sup>.

[59] L'appelant soutient également que ce qui s'est passé pour lui était semblable à un congédiement déguisé. Il affirme qu'en vertu du *Code canadien du travail*, la modification unilatérale des conditions d'emploi par l'employeur équivaut à un congédiement déguisé.

[60] Il prétend en outre que son employeur n'a pas réussi à prendre des mesures d'adaptation adéquates. Il estime que son employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à son égard tant que celles-ci n'imposaient pas une contrainte excessive.

[61] En plus des arguments relatifs au congédiement déguisé et aux mesures d'adaptation, l'appelant estime que son employeur est allé à l'encontre de la *Loi sur la santé publique (LSP)* du Manitoba<sup>48</sup>. L'article 97 prévoit que malgré d'autres dispositions de la LSP, rien n'exige qu'une personne reçoive un traitement ou soit immunisée. L'appelant affirme qu'en raison de la LSP, il n'aurait pas dû être tenu d'être immunisé.

---

<sup>45</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>46</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>47</sup> Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

<sup>48</sup> Voir la page GD10-214.

[62] L'appelant affirme également que son employeur est allé à l'encontre de la loi en tentant de lui communiquer ses renseignements médicaux personnels. L'appelant faisait référence à la question de savoir s'il était vacciné ou non.

[63] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>49</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[64] L'appelant pourrait disposer d'autres moyens de faire valoir ses allégations de congédiement déguisé. L'appelant a également d'autres possibilités s'il n'estime pas que l'employeur agissait conformément à d'autres lois comme la LSP. Je ne vais pas décider si l'employeur a contrevenu à une autre mesure législative. Ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal compétent. C'est ce qu'a indiqué en termes clairs la Cour fédérale dans la décision *Cecchetto*<sup>50</sup>.

[65] Encore une fois, mon rôle n'est pas d'interpréter la convention collective ni de soupeser la question de savoir si une indemnité de départ aurait dû être versée ou non et si cela signifie qu'il a été congédié sans motif valable. Je dois examiner la *Loi* et la jurisprudence connexe et décider si ce qui s'est produit était une inconduite au sens de la *Loi*.

## **Charte et droits de la personne**

[66] L'appelant estime que la politique de l'employeur allait à l'encontre de plusieurs lois. À son avis, la politique de son employeur contrevient à la *Charte* et aux lois sur les droits de la personne. L'appelant estime que le congé sans solde équivalait à un congédiement déguisé par son employeur.

[67] 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*

---

<sup>49</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>50</sup> Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).



*canadienne sur les droits de la personne* et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[68] Comme il a été expliqué à l'appelant pendant l'audience, ces lois sont appliquées par différentes cours et différents tribunaux. Le Tribunal peut se demander si un article de la *Loi* (ou de ses règlements) porte atteinte aux droits garantis par la *Charte*. Comme il est indiqué dans les questions préliminaires, l'appelant a fait une contestation fondée sur la *Charte* au sujet de la *Loi*, ce qui a été rejeté par ordonnance interlocutoire.

[69] L'appelant a déclaré à l'audience qu'il estime également que la politique de son employeur a enfreint la *Charte* ou les droits de la personne.

[70] L'appelant s'est fait dire qu'il n'est pas de ma compétence (en mon pouvoir) de décider si une mesure prise par un employeur contrevient à la *Charte* ou aux lois sur les droits de la personne. Il s'est fait dire également qu'il devrait s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal pour régler ces types de questions.

[71] L'appelant a également mentionné qu'il estime que l'employeur qui demande ses renseignements médicaux va à l'encontre de l'*Alberta Health Information Act* et de l'*Alberta Human Rights Act*.

[72] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>51</sup>. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

### **Efficacité et caractère raisonnable de la politique ou de l'employeur offrant des mesures d'adaptation**

[73] Il ne m'appartient pas de trancher les questions relatives à l'efficacité du vaccin ou au caractère raisonnable de la politique de l'employeur ni de décider si l'employeur aurait dû offrir ou non des mesures d'adaptation à l'appelant.

---

<sup>51</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[74] L'appelant pourrait avoir des options pour poursuivre ces différentes demandes. Ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal compétent. C'est ce qu'a indiqué en des termes clairs la Cour fédérale dans la décision *Cecchetto*<sup>52</sup>.

## Congédiement

[75] L'appelant affirme qu'il ignorait qu'il pourrait être congédié pour ne pas avoir divulgué son statut vaccinal. L'appelant convient qu'il savait, bien avant que cela ne se produise, qu'il pouvait être mis en congé sans solde.

[76] L'employeur a écrit à l'appelant le 22 avril 2022 au sujet du congé sans solde<sup>53</sup>. La lettre indique que l'emploi prendra fin le 2 mai 2022 si l'appelant continue de choisir de ne pas être vacciné après le 30 avril 2022. La lettre indique également que si l'appelant choisit de se faire vacciner et de recevoir une dose avant le 30 avril 2022, il pourrait retourner au travail.

[77] L'appelant affirme qu'il a accepté l'indemnité de départ et la cessation de son emploi vers le 29 avril 2022. L'appelant convient qu'il a pris la décision de continuer de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

[78] Je conclus que l'appelant savait qu'il allait être mis en congé sans solde. Je conclus également que l'employeur a ensuite avisé l'appelant que s'il continuait d'être non vacciné (ou ne divulguait pas son statut), son emploi prendrait fin. L'appelant a convenu qu'il avait pris la décision continue de ne pas se conformer à la politique de son employeur. Cela signifie qu'il a fait un **choix conscient, voulu et intentionnel**. Cela signifie que son travail a pris fin.

## Les autres arguments de l'appelant

[79] L'appelant a présenté de nombreuses causes différentes au sujet desquelles il contestait la façon dont l'inconduite était interprétée<sup>54</sup>. Il soutient que l'inconduite doit faire l'objet de plus d'une action et se fonde sur un dossier d'arbitrage en matière de

---

<sup>52</sup> Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>53</sup> Voir la page GD9-20.

<sup>54</sup> Voir par exemple les pages GD8-19, GD10-3, GD13-4 à GD13-6 et GD15.

travail<sup>55</sup>. Il invoque également *R. v. Arthurs*<sup>56</sup>, qui est encore une fois un arbitrage en matière de travail porté en appel. L'appelant affirme que cela démontre que l'employeur doit tenir compte des croyances religieuses. Encore une fois, respectueusement, ce n'est pas l'objet de l'appel. Les autres affaires auxquelles l'appelant a renvoyé sont également semblables. Il soutient que les causes invoquées démontrent qu'il a l'autonomie de décider s'il se fait vacciner. Il estime qu'une directive a été émise par le gouvernement fédéral à l'intention de la Commission, de sorte qu'elle n'a pas été impartiale pour trancher sa demande. Il estime aussi qu'un ministre fédéral qui émet une directive va à l'encontre de la *Charte*. Encore une fois, il ne m'appartient pas de me prononcer au sujet de tous ces éléments. Comme il a été mentionné précédemment, l'appelant peut décider s'il veut intenter des actions devant un tribunal judiciaire ou un tribunal administratif qui a le pouvoir de régler ces questions.

### **Éléments de l'inconduite?**

[80] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants.

[81] Il n'est pas contesté que l'employeur avait une politique de vaccination. L'appelant était au courant de la politique de vaccination. Je conclus que l'appelant a choisi lui-même de ne pas se faire vacciner ou de ne pas divulguer son statut vaccinal à son employeur. Il s'ensuit que son choix de ne pas se faire vacciner (ou de ne pas divulguer son statut) était conscient, voulu et intentionnel.

[82] L'appelant n'avait pas d'exemption sous forme de mesure d'adaptation. Son employeur a précisé en des termes clairs que l'employé non vacciné qui ne jouissait d'aucune exemption serait mis en congé sans solde<sup>57</sup>.

[83] La politique de l'employeur exige que tous les employés divulguent leur statut vaccinal et que soit ils aient une exemption, soit ils se fassent vacciner. L'appelant n'a

---

<sup>55</sup> Hôtel Metropolitan et H.E.R.E., Loc. 75 (Bellan) (Re), 2002 CanLII 78919 (ON LA).

<sup>56</sup> *Regina v. Arthurs*, Ex parte *Port Arthur Shipbuilding Co.* [1967] 2 O. R. 49-73 (C.A. Ont.) (en anglais seulement).

<sup>57</sup> Voir la page GD9-8.

pas divulgué son statut vaccinal, il ne s'est pas fait vacciner et il n'avait pas d'exemption. Il n'a donc pas respecté la politique de son employeur. Pour cette raison, il ne pouvait pas se rendre au travail pour s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[84] L'appelant a admis qu'il savait qu'en ne divulguant pas son statut vaccinal ou en ne se faisant pas vacciner, ou en n'ayant pas d'exemption, il serait mis en congé sans solde. Il savait donc qu'il était réellement possible qu'il soit mis en congé sans solde (une suspension).

[85] L'inconduite de l'appelant, à savoir l'omission de divulguer son statut vaccinal, de se faire vacciner ou d'obtenir une exemption, a mené à sa suspension, puis à la perte de son emploi.

[86] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant connaissait l'existence de la politique de vaccination obligatoire et qu'il ne s'est pas conformé à cette politique ni n'a obtenu d'exemption. L'appelant savait qu'en ne se conformant pas à la politique, il ne serait pas autorisé à se présenter au travail. En conséquence, il ne pourrait pas exercer ses fonctions auprès de son employeur. L'appelant savait également qu'il était réellement possible qu'il soit suspendu pour cette raison.

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

[87] L'appelant croit également que, parce qu'il a cotisé à l'assurance-emploi pendant des années, il devrait avoir droit à des prestations. L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme pour d'autres régimes d'assurance, il faut satisfaire à certaines exigences pour toucher des prestations. Le régime d'assurance-emploi vise à aider les travailleurs qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, se retrouvent sans emploi et sont incapables de trouver un autre emploi. Je ne crois pas que cela s'applique dans la présente situation<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Voir *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90 au para 3.

**Donc, l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?**

[88] Selon les conclusions que j'ai tirées plus haut, je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu, en raison d'une inconduite.

[89] Cela s'explique par le fait que les actes de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de dire s'il s'était fait vacciner allait probablement mener à sa suspension.

**Conclusion**

[90] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu, puis a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Elizabeth Usprich

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