



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1851

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

## Décision

**Partie appelante :** M. M.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (0) [(535332)] datée du 4 août 2023 [8 septembre 2022] (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Bret Edwards

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 12 décembre 2023

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

**Date de la décision :** ~~Le 27 décembre 2023~~

**DATE DU CORRIGENDUM :** Le 28 décembre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-2172

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant.

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

## Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant a déclaré qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 : il n'a pas fourni de preuve de vaccination ni de ses résultats de tests de dépistage.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'il avait des préoccupations au sujet de la vaccination et qu'il n'était pas à l'aise de téléverser ses résultats de test comme son employeur le souhaitait. Il affirme également que son employeur ne lui a pas permis de soumettre ses résultats de test d'une autre façon, même si certains de ses collègues lui ont dit plus tard qu'ils avaient pu le faire.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] L'appelant a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté son appel.

[7] L'appelant a ensuite porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel. La division d'appel a conclu que la division générale n'avait pas respecté les règles de l'équité procédurale; en effet, elle n'a pas donné à l'appelant la

---

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

possibilité de demander un ajournement en attendant l'issue de son grief devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, ce qui, selon l'appelant, est pertinent pour son appel.

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

### **J'ai demandé à l'appelant de plus amples renseignements au sujet de sa requête auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario et il m'a dit qu'il voulait procéder à l'audience**

[8] Avant de fixer la date de l'audience, j'ai demandé à l'appelant de plus amples renseignements au sujet de son grief auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario.<sup>2</sup> Comme je l'ai mentionné plus haut, je l'ai fait en réponse aux conclusions de la division d'appel.

[9] En réponse, l'appelant a dit que son grief avait été réglé sans la participation d'un arbitre et qu'il voulait procéder à l'audience.<sup>3</sup>

[10] J'ai donc fixé la date de l'audience en fonction de ce que l'appelant m'a dit.

## **Question en litige**

[11] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[12] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois décider pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

## **Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?**

[13] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur : il ne s'est

---

<sup>2</sup> Voir RGD2-1 à RGD2-3, RGD4-1 à RGD4-3, RGD6-1 à RGD6-3.

<sup>3</sup> Voir RGD7-1.

pas fait vacciner et n'a pas fourni de preuve de vaccination ni de preuve des résultats de ses tests de dépistage.

[14] L'appelant et la Commission s'entendent sur la raison du congédiement de l'appelant.

[15] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant a été congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination.<sup>4</sup> La lettre de licenciement de l'appelant indique la même chose.<sup>5</sup> D'ailleurs, l'appelant convient qu'il a été congédié pour cette raison : il ne s'est pas fait vacciner et a refusé de téléverser les résultats de ses tests de dépistage.<sup>6</sup>

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

[16] La raison du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

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

[18] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle.<sup>7</sup> L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciance qu'elle est presque délibérée.<sup>8</sup> Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas

---

<sup>4</sup> Voir GD3-22 et GD3-29.

<sup>5</sup> Voir GD2- [sic].

<sup>6</sup> Voir GD3-25, enregistrement de l'audience.

<sup>7</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>8</sup> Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).<sup>9</sup>

[19] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit congédié pour cette raison.<sup>10</sup>

[20] La Commission doit prouver que l'appelant a été congédié de son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a été congédié de son emploi en raison d'une inconduite.<sup>11</sup>

[21] J'ai seulement le pouvoir de trancher des questions en vertu de la *Loi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options en vertu d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si l'appelant a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions raisonnables (mesures d'adaptation) pour l'appelant.<sup>12</sup> Je ne peux examiner qu'une seule chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi*.

[22] Il y a une affaire de la Cour d'appel fédérale intitulée *Canada (Procureur général) c McNamara*.<sup>13</sup> M. McNamara a été congédié de son emploi en vertu de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié parce que le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances, notamment parce qu'il n'y avait pas de motifs raisonnables de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire en raison de la consommation de drogues, et qu'il aurait dû être couvert par le dernier test qu'il avait passé. Essentiellement, M. McNamara a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce

---

<sup>9</sup> Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>10</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>11</sup> Voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

<sup>12</sup> Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>13</sup> Voir *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

que les actions de son employeur concernant son congédiement n'étaient pas correctes.

[23] En réponse aux arguments de M. McNamara, la Cour a déclaré qu'elle a toujours dit que la question dans les cas d'inconduite n'est pas de « dire si le congédiement d'un employé était ou non injustifié; plutôt, il leur appartient de dire si l'acte ou l'omission reproché à l'employé était effectivement constitutif d'une inconduite au sens de la Loi ».

[24] Dans la même affaire, la Cour a ajouté qu'en interprétant et en appliquant 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 ». La Cour a souligné qu'il existe d'autres recours disponibles pour les employés qui ont été congédiés à tort, « pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé ».

[25] La décision plus récente intitulée *Paradis c Canada (Procureur général)* suit l'affaire *McNamara*.<sup>14</sup> Comme M. McNamara, M. Paradis a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage. M. Paradis a fait valoir qu'il avait été congédié à tort, que les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail et que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et à la législation provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale s'est fondée sur l'arrêt *McNamara* et a déclaré que la conduite de l'employeur n'est pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*.<sup>15</sup>

[26] Une autre décision semblable de la Cour d'appel fédérale est *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*.<sup>16</sup> M. Mishibinijima a perdu son emploi pour des raisons liées à une dépendance à l'alcool. Il a soutenu qu'étant donné que la dépendance à l'alcool a été reconnue comme une déficience, son employeur était tenu de lui offrir des

---

<sup>14</sup> Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>15</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

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

mesures d'adaptation. La Cour a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait, et que le fait que l'employeur n'a pas pris de mesures d'adaptation pour son employé n'est pas un facteur pertinent.<sup>17</sup>

[27] Ces affaires ne portent pas sur des politiques de vaccination contre la COVID-19. Cependant, les principes établis dans ces affaires demeurent pertinents. Mon rôle n'est pas d'examiner la conduite ou les politiques de l'employeur et de décider s'il a eu raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[28] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant savait que son employeur avait une politique de vaccination et qu'il pouvait être congédié s'il ne la respectait pas. Pourtant, c'est ce qu'il a fait lorsqu'il a refusé de fournir une preuve de vaccination et les résultats de tests de dépistage.<sup>18</sup>

[29] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il ne se sentait pas à l'aise de téléverser ses résultats de test. Il avait personnellement connu par le passé une violation de sa vie privée avec ce même employeur. Celle-ci n'était toujours pas résolue. De plus, l'employeur ne lui a pas permis de fournir la preuve de ses résultats de test d'une autre façon, même après l'avoir demandé. Il ne faisait pas non plus confiance à son employeur; il estimait que ce dernier ne protégerait pas ses renseignements personnels étant donné ce qui s'était passé auparavant.<sup>19</sup>

[30] L'employeur a déclaré ce qui suit à la Commission<sup>20</sup> :

- Il a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19 pour tous ses employés.
- Il a communiqué la politique le 24 septembre 2021.

---

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

<sup>18</sup> Voir GD4-3.

<sup>19</sup> Voir GD3-25 (enregistrement de l'audience).

<sup>20</sup> Voir GD3-22 et GD3-29.

- Les employés avaient jusqu'au 15 novembre 2021 pour présenter une preuve de vaccination.
- Les employés qui n'allaient pas se faire vacciner ou qui ne voulaient pas fournir une preuve de vaccination devaient passer des tests de dépistage hebdomadaires.
- La politique prévoyait que le défaut de se faire vacciner, de fournir une preuve de vaccination ou de faire des tests hebdomadaires entraînerait des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- L'appelant n'a fourni aucune preuve de vaccination ni les résultats de ses tests.
- Le 17 novembre 2021, il a envoyé un avertissement écrit à l'appelant.
- Il a suspendu l'appelant pendant une journée, le 18 novembre 2021. Cela a été suivi d'une suspension de trois jours le 19 novembre 2021 et d'une suspension de cinq jours le 24 novembre 2021. Le tout parce qu'il n'a pas respecté sa politique.
- L'appelant a été congédié le 2 décembre 2021 parce qu'il a enfreint la politique.
- L'appelant n'a pas présenté de demande d'exemption médicale ou religieuse.

[31] La politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur prévoit ce qui suit :

- Elle s'applique à tous les employés.<sup>21</sup>
- Tous les employés doivent fournir une preuve de vaccination complète au plus tard le 15 octobre 2021.<sup>22</sup>
- Les employés peuvent demander une exemption médicale ou religieuse.<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Voir GD3-36.

<sup>22</sup> Voir GD3-37.

<sup>23</sup> Voir GD3-37.

- Tous les employés qui n'ont pas fourni de preuve de vaccination complète au plus tard le 15 octobre 2021 doivent fournir une preuve de vaccination au plus tard le 14 novembre 2021.<sup>24</sup>
- Les employés qui ne fournissent pas de preuve de vaccination complète au plus tard le 14 novembre 2021 et qui ne bénéficient pas d'une exemption devront fournir une déclaration confirmant qu'ils choisissent volontairement de ne pas être entièrement vaccinés et de passer régulièrement des tests de dépistage de la COVID-19.<sup>25</sup>
- Les employés qui ne respectent pas la politique peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un congé sans solde.<sup>26</sup>

[32] L'appelant a déclaré ce qui suit<sup>27</sup> :

- Il connaissait la politique de son employeur et les délais.
- Il ne s'est pas fait vacciner et n'a pas fourni de preuve de vaccination. Il n'a pas non plus fourni de preuve des résultats de ses tests.
- Son employeur lui a demandé de téléverser ses résultats de test par voie électronique. Il n'était pas à l'aise de le faire parce qu'il avait été victime d'une violation de la vie privée qui n'était toujours pas résolue. Il a appris que quelques années après la violation, son employeur avait divulgué ses renseignements personnels à l'assureur sans qu'il le sache et y consente.
- Son employeur lui a envoyé une lettre le 30 novembre 2021 au sujet de son refus de partager ses résultats de test. Selon l'appelant, la lettre ne répondait pas à ses préoccupations; il n'avait aucune raison de faire confiance à son employeur, étant donné la violation qui avait déjà eu lieu. Il craignait également que son employeur communique sans son consentement ses renseignements médicaux personnels, car cela s'était déjà produit.

---

<sup>24</sup> Voir GD3-37.

<sup>25</sup> Voir GD3-37 et GD3-38.

<sup>26</sup> Voir GD3-40.

<sup>27</sup> Voir GD2-3 et GD3-25 (enregistrement de l'audience).

- Il a demandé à son employeur s'il pouvait lui divulguer ses résultats de test en personne. L'employeur a dit non.
- Il a dit très clairement à son employeur qu'il était prêt à passer les tests et qu'il cherchait simplement une mesure d'adaptation. Mais l'employeur a refusé de lui offrir des mesures d'adaptation.
- Il est toujours en contact avec d'anciens collègues, lesquels lui ont dit que son employeur leur permettait de fournir une preuve de leurs résultats de test d'une autre façon.
- Il savait qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas la politique de son employeur. Son employeur lui a communiqué un avertissement verbal et un avertissement écrit. Il l'a ensuite suspendu un jour, puis trois jours, puis finalement cinq jours avant de le congédier.
- Son grief devant la Commission des relations de travail de l'Ontario a été réglé sans la participation d'un arbitre. Mais ce qui en est ressorti, c'est qu'il a appris qu'aucun des membres de son syndicat n'avait perdu son emploi en raison de mandats. Cela signifie que son employeur a unilatéralement mis en œuvre une nouvelle politique et en a fait une condition d'emploi malgré ce que prévoyait sa convention collective.
- Son employeur n'avait pas le droit de l'obliger à divulguer ses renseignements médicaux personnels. Chaque personne a le droit de choisir ce qu'elle souhaite divulguer quant à ses renseignements médicaux.
- Son employeur n'a pas abordé les risques associés au vaccin et aux tests de vaccination. Il n'a pas consenti à se soumettre à une procédure médicale.
- Demander à une personne de se soumettre à un traitement médical sans son consentement éclairé et volontaire est considéré comme une agression au sens du Code criminel.
- Une autre décision de la division générale du Tribunal (*A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada* : GE-22-1889) appuie ses arguments.

[33] L'appelant a également déposé les documents suivants :

- Lettre de suspension d'un jour de son employeur, datée du 18 novembre 2021. Celle-ci indique qu'il n'a pas divulgué les résultats de son test rapide de dépistage de la COVID-19 et qu'il a donc enfreint sa politique. Il a déjà reçu un avertissement écrit, alors il sera suspendu un jour – le 18 novembre 2021. S'il refuse toujours de fournir les résultats de ses tests à la prochaine occasion, il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires allant jusqu'au congédiement.<sup>28</sup>
- Une lettre de suspension de trois jours de son employeur, datée du 19 novembre 2021. Elle affirme qu'il n'a pas divulgué les résultats de son test rapide de dépistage de la COVID-19 et qu'il a donc enfreint sa politique. Il avait déjà reçu un avertissement écrit et une suspension d'un jour, alors il sera suspendu pendant trois jours – les 19, 22 et 23 novembre 2021. S'il refuse toujours de fournir les résultats de ses tests à la prochaine occasion, il pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires supplémentaires allant jusqu'au congédiement.<sup>29</sup>
- La lettre de licenciement de son employeur, datée du 1<sup>er</sup> décembre 2021. Elle indique que l'employeur lui a envoyé des détails au sujet de sa politique (appelée la directive) en septembre et en octobre 2021, y compris un rappel au sujet de l'exigence de dépistage s'il ne fournissait pas de preuve de vaccination complète. D'après leurs dossiers, il n'a jamais divulgué les résultats de ses tests : il a donc enfreint la politique. Il a déjà écopé d'un avertissement écrit, d'une suspension d'un jour, d'une suspension de trois jours et d'une suspension de cinq jours pour cette raison. L'employeur lui a également envoyé un courriel le 30 novembre 2021 pour lui fournir plus d'information sur les protocoles en matière de confidentialité en place pour protéger les résultats des tests des employés. L'employeur espérait ainsi répondre aux préoccupations de l'appelant. Cependant, il a reçu le 1<sup>er</sup> décembre 2021 un courriel de l'appelant indiquant

---

<sup>28</sup> Voir GD2-8 et GD2-9.

<sup>29</sup> Voir GD2-11 et GD2-12.

clairement qu'il ne se conformera pas à la politique. Il est donc congédié pour un motif valable dès aujourd'hui parce qu'il a décidé de ne pas suivre la politique.<sup>30</sup>

[34] Je sympathise avec l'appelant, mais je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes.

[35] Je conclus que c'est la conduite de l'appelant qui a mené à son congédiement, car il savait que son employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et ce qu'il devait faire pour la suivre.

[36] J'estime également que la conduite de l'appelant était intentionnelle, car il a pris la décision consciente de ne pas suivre la politique.

[37] Il y a des éléments de preuve montrant que l'appelant connaissait la politique de son employeur. Il a dit qu'il était au courant de la politique, comme je l'ai mentionné plus haut.

[38] Il y a aussi des éléments de preuve montrant que l'appelant a choisi de ne pas suivre la politique de son employeur. Il a dit qu'il n'avait rien fait de ce que la politique exigeait, c'est-à-dire se faire vacciner et fournir une preuve de vaccination, ou fournir une preuve des résultats de ses tests, comme je l'ai mentionné plus haut.

[39] Je reconnais que l'appelant affirme qu'il n'était pas à l'aise de fournir une preuve de ses résultats de test par voie électronique parce qu'il avait déjà été victime d'une violation de la vie privée.

[40] Je reconnais également que l'appelant affirme que la lettre de l'employeur du 30 novembre 2021 au sujet de ses préoccupations ne l'a pas rassuré parce qu'il ne faisait pas confiance à son employeur depuis la violation.

[41] Et je reconnais que l'appelant affirme que son employeur n'avait pas le droit de l'obliger à divulguer ses renseignements médicaux personnels, qu'il n'a pas abordé les risques associés au vaccin et au test de vaccination, et que le fait qu'il lui demande de

---

<sup>30</sup> Voir GD2-6.

se soumettre à un traitement médical sans son consentement éclairé et volontaire exprès est considéré comme une agression au sens du Code criminel.

[42] Cependant, je juge que ces arguments ne sont pas pertinents ici parce qu'ils se rapportent à des choses que l'employeur de l'appelant a faites ou n'a pas faites. Comme je l'ai mentionné plus haut, la *Loi* et la Cour affirment que je dois me concentrer sur la conduite de l'appelant (et non sur celle de l'employeur) lorsque j'analyse la question de l'inconduite. Cela signifie que je peux seulement examiner ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait avant son congédiement.

[43] Autrement dit, je ne peux pas vérifier si l'employeur de l'appelant a agi injustement pour les raisons qu'il avance. Si l'appelant veut poursuivre ces arguments, il doit le faire auprès d'un autre tribunal ou d'un autre organisme décisionnel.

[44] Je reconnais également que l'appelant affirme que ce qui est ressorti de son grief devant la Commission des relations de travail de l'Ontario, c'est qu'aucun des membres de son syndicat n'a perdu son emploi en raison de mandats. Cela signifie que son employeur a unilatéralement mis en place une nouvelle politique et a fait de cette politique une condition de son emploi malgré ce que prévoyait sa convention collective.

[45] Cependant, j'estime que la requête de l'appelant devant la Commission des relations de travail de l'Ontario n'aide pas à démontrer qu'il n'a pas commis d'inconduite. En effet, ses arguments sur la pertinence de son grief concernent la conduite de son employeur (il a unilatéralement mis en œuvre une politique malgré ce que prévoyait sa convention collective) et non la sienne. Comme je l'ai mentionné plus haut, je peux seulement examiner la conduite de l'appelant qui a mené à son congédiement.

[46] Pour ces motifs, j'accorde peu d'importance au grief de l'appelant.

[47] De plus, je reconnais que l'appelant estime qu'une autre décision de la division générale du Tribunal (que j'appellerai la décision *A.L.*) appuie ses arguments. Il affirme qu'il se trouvait dans une situation similaire à celle de l'appelante dans l'affaire *A.L.* (elle

a été congédiée parce qu'elle n'avait pas suivi la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur).<sup>31</sup>

[48] Je signale que je ne suis pas lié par les décisions antérieures du Tribunal. Par conséquent, je peux décider moi-même si je suis d'accord avec une certaine décision et si celle-ci appuie en effet l'appel d'une partie appelante.

[49] Quant à l'affaire *A.L.*, je remarque que la division d'appel du Tribunal a récemment infirmé la décision. Le comité de trois membres a conclu à l'unanimité que le membre de la division générale qui a accueilli l'appel de *A.L.* avait commis deux erreurs. Premièrement, le membre a interprété le sens d'inconduite aux termes de la *Loi*. Deuxièmement, il a outrepassé sa compétence en décidant du bien-fondé d'un différend entre un employeur et un employé, ce qui ne relève pas de la *Loi sur l'assurance-emploi*.<sup>32</sup>

[50] Je suis d'accord avec les conclusions de la division d'appel. Je suis aussi d'avis que le membre de la division générale qui a accueilli l'appel d'*A.L.* a dépassé ce que le Tribunal doit évaluer lorsqu'il a tiré ses conclusions sur l'inconduite.

[51] Je signale d'ailleurs que la Cour a récemment déclaré dans une autre décision que *A.L.* n'établit aucun type de règle générale qui s'applique à d'autres situations factuelles et qu'elle n'est pas liée par cette décision. Autrement dit, la Cour n'a pas à suivre cette décision.<sup>33</sup>

[52] Pour ces raisons, je ne vais pas suivre la décision *A.L.* non plus et je lui accorde peu d'importance ici.

[53] Ainsi, même si je reconnais les préoccupations de l'appelant au sujet de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, je juge que la preuve démontre qu'il a pris la décision consciente de ne pas la suivre. Il n'a rien fait de ce que

---

<sup>31</sup> Voir l'enregistrement de l'audience. La décision à laquelle l'appelant fait référence est l'arrêt *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, division générale du TSS, GE-22-1889.

<sup>32</sup> Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

<sup>33</sup> Voir les paragraphes 41 à 44 de la décision intitulée *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

la politique exigeait, c'est-à-dire, se faire vacciner et fournir une preuve de vaccination ou une preuve des résultats de ses tests de dépistage. Son employeur lui a également dit (dans les lettres de suspension d'un jour et de trois jours) qu'il devait faire l'une de ces choses, comme je l'ai mentionné plus haut, mais il ne l'a toujours pas fait. J'estime que cela démontre que sa conduite était intentionnelle.

[54] Je juge également que l'appelant savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique de son employeur pouvait entraîner son congédiement.

[55] Il y a des éléments de preuve montrant que l'employeur lui a dit qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas sa politique. Cela est clairement indiqué dans les lettres de suspension d'un jour et de trois jours, comme je l'ai mentionné plus haut. Je conclus que l'appelant a reçu ces lettres puisqu'il les a présentées en guise de preuve, et non la Commission. Cela signifie qu'il savait ou aurait dû savoir, d'après les lettres, que le non-respect de la politique de son employeur pouvait entraîner son congédiement.

[56] Je reconnais que l'appelant affirme qu'il a demandé à son employeur s'il pouvait fournir une preuve de ses résultats de test sans les soumettre par voie électronique, mais que l'employeur a répondu non.

[57] De plus, je reconnais que d'anciens collègues auraient dit plus tard à l'appelant que l'employeur leur avait permis de fournir une preuve de leurs résultats de test d'une autre façon.

[58] Je crois l'appelant. Cependant, je juge que le fait qu'il ait découvert après coup que certains collègues n'avaient pas à fournir leurs résultats de tests par voie électronique ne signifie pas que tous les employés qui ont demandé cette mesure d'adaptation l'ont reçue, sauf lui. L'appelant n'a présenté aucune preuve matérielle démontrant que c'était le cas. Il ne dit pas non plus qu'il sait avec certitude que tous les autres employés qui ont demandé des mesures d'adaptation ont obtenu ces mesures, mais seulement que les personnes à qui il a parlé l'ont obtenu. Ce sont deux choses différentes.

[59] Selon moi, si l'appelant n'indique pas qu'il était la seule personne qui n'a pas bénéficié de mesures d'adaptation, cela signifie qu'il est plausible que d'autres employés se soient également retrouvés dans sa situation et n'aient pas été autorisés à soumettre leurs résultats de tests d'une autre façon.

[60] Autrement dit, j'estime qu'il n'y a pas assez d'éléments de preuve démontrant que l'employeur a seulement refusé la demande de l'appelant. À l'heure actuelle, la preuve démontre simplement que seuls quelques employés ayant demandé cette mesure d'adaptation l'ont reçue, ce qui n'est pas la même chose que de démontrer que l'appelant a été expressément ciblé.

[61] Par conséquent, j'estime que l'appelant aurait quand même dû savoir qu'il pouvait être congédié après que son employeur lui a dit qu'il devait soumettre ses résultats de test en ligne. Même si son employeur semble avoir offert des mesures d'adaptation à d'autres employés, il n'a pas reçu les mêmes mesures d'adaptation après en avoir fait la demande. Cela signifie qu'il devait tout de même soumettre ses résultats de tests par voie électronique pour respecter la politique de son employeur. De plus, comme son employeur lui avait déjà dit (dans ses lettres de suspension) qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas sa politique et ne divulguait pas ses résultats de tests par voie électronique, il aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié à ce moment-là.

[62] Je reconnais également que l'appelant s'oppose à la façon dont son employeur a traité sa demande. Mais, encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la conduite de l'appelant lors de l'analyse de l'inconduite, de sorte que la conduite de son employeur n'est pas pertinente en l'espèce.

[63] Dans l'ensemble, je juge que la preuve montre que l'appelant savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas la politique de son employeur.

[64] Je conclus donc que la conduite de l'appelant constitue une inconduite au sens de la loi parce que sa conduite a mené à son congédiement (il n'a pas respecté la

politique de vaccination de son employeur), ses gestes étaient intentionnels et il savait ou aurait dû savoir que ses gestes allaient mener à son congédiement.

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

[65] À la lumière de mes conclusions précédentes, je conclus que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[66] En effet, la conduite de l'appelant a mené à son congédiement. Il a agi de façon délibérée en refusant de se conformer aux exigences de la politique de son employeur, soit se faire vacciner et fournir une preuve de vaccination, ou fournir une preuve des résultats de ses tests. Il savait ou aurait dû savoir que ne pas faire ces choses était susceptible d'entraîner son congédiement.

### **Conclusion**

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

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

Bret Edwards

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