



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1833

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

## Décision

**Partie appelante :** J. P.  
**Représentant :** Philip Cornish

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (0) datée du 29 mai 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 11 octobre 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant

**Date de la décision :** Le 21 décembre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-1565

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant travaillait comme technicien d'usine pour la Ville de Toronto York (l'employeur). En septembre 2021, l'employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire exigeant que tous les employés soient entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 30 octobre 2021. Tous les employés devaient fournir une preuve de vaccination, sinon il pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[4] L'appelant ne voulait pas se conformer à la politique pour des raisons de confidentialité et d'autres raisons. Il a dit à l'employeur qu'il n'acceptait pas de divulguer ses renseignements médicaux personnels.

[5] Le 8 novembre 2021, l'appelant a été suspendu sans solde parce qu'il n'a pas présenté de preuve de vaccination dans le délai prévu par la politique. Le 3 janvier 2022, il a été congédié parce qu'il ne s'était toujours pas conformé à la politique.

[6] L'appelant a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée (la Commission) a décidé qu'il avait perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>2</sup> et qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. La signification du terme « inconduite » aux fins de l'assurance-emploi est abordée dans le cadre de la question en litige 2 ci-dessous.

<sup>2</sup> Voir la lettre de décision du 19 mars 2022 (GD3-34). Les prestations ont été refusées à compter du 7 novembre 2021, soit la date du début de la période de prestations établie par sa demande de prestations d'assurance-emploi.

<sup>3</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite. L'article 29(b) de la

[7] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a confirmé qu'il avait été suspendu, puis congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique. Cependant, il a dit qu'il n'y avait pas eu d'inconduite parce que la politique contrevenait à la convention collective régissant son emploi et qu'il avait été congédié à tort. L'appelant estimait que son employeur portait atteinte à ses droits, car on lui a imposé un choix : il devait accepter de recevoir un vaccin expérimental, sinon il allait perdre son emploi.

[8] La Commission a maintenu sa décision de lui refuser des prestations d'assurance-emploi. L'appelant a ensuite fait appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[9] Je dois décider si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>4</sup>. Pour ce faire, je dois examiner la raison de sa suspension et de son congédiement, puis décider si la conduite qui a entraîné la perte de son emploi est considérée comme une « inconduite » par la loi dans le cadre des prestations d'assurance-emploi.

[10] La Commission affirme que l'appelant était au courant de la politique, des délais pour s'y conformer et des conséquences qui découleraient du non-respect. La Commission affirme que l'appelant a fait un choix conscient et délibéré de ne pas suivre la politique. Il savait qu'il pouvait être suspendu, puis congédié de son emploi en faisant ce choix – c'est d'ailleurs ce qui s'est passé. La Commission affirme que ces faits prouvent que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[11] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a choisi de ne pas se conformer à la politique parce que l'employeur n'avait pas droit à ses renseignements médicaux

---

*Loi* précise que la perte d'emploi comprend la suspension. L'article 31 de la *Loi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension. Étant donné que la Commission a conclu que l'appelant avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite, l'effet combiné des articles 29, 30 et 31 de la *Loi* a fait en sorte qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations à compter du 8 novembre 2021 (voir les observations de la Commission à la page GD4-6).

<sup>4</sup> C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. Voir la question 2 ci-dessous.

personnels. Il soutient aussi que la politique violait sa convention collective et d'autres droits, notamment son droit à la vie privée et son droit à l'autonomie corporelle<sup>5</sup>. Il affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite dans ces circonstances<sup>6</sup>. Il soutient également qu'on ne peut pas établir qu'il y a eu inconduite parce que son syndicat a réussi à contester sa suspension et son congédiement, de sorte qu'il a pu être réintégré dans son poste.

[12] Je suis d'accord avec la Commission. J'explique mes raisons ci-dessous.

## **Question préliminaire**

[13] L'appel de l'appelant a été instruit pour la première fois par écrit au moyen de questions et de réponses échangées en octobre 2022. Le 29 novembre 2022, le Tribunal a rendu une décision : elle a décidé de rejeter son appel.

[14] L'appelant a porté cette décision en appel à la division d'appel du Tribunal. Celle-ci a décidé que le Tribunal avait commis une erreur dans sa décision et a renvoyé l'appel au Tribunal pour qu'une nouvelle audience soit tenue.

[15] La nouvelle audience de l'appelant a eu lieu par vidéoconférence le 11 octobre 2023. Cette décision a été rendue à l'issue de cette nouvelle audience.

## **Question en litige**

[16] L'appelant a-t-il perdu son emploi en raison de son inconduite?

## **Analyse**

[17] Pour répondre à cette question, je dois examiner deux choses :

- D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a été suspendu puis congédié de son emploi.

---

<sup>5</sup> Voir l'avis d'appel de l'appelant (GD2-10 à GD2-15).

<sup>6</sup> Voir la note en bas de page no 5 ci-dessus.

- Ensuite, je dois décider si cette raison est considérée comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

### **Question en litige no 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il été suspendu puis congédié?**

[18] L'appelant a été suspendu, puis congédié de son emploi parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exigeait la politique et parce qu'il n'avait pas obtenu d'exemption approuvée non plus.

[19] Voici ce qu'a dit l'employeur de l'appelant à la Commission<sup>7</sup> :

- L'appelant a été informé de la politique lorsqu'elle a été annoncée à tous les employés le 19 août 2021<sup>8</sup>. La politique est entrée en vigueur le 7 septembre 2021<sup>9</sup>.
- Les employés avaient jusqu'au 30 octobre 2021 pour fournir la preuve qu'ils étaient entièrement vaccinés, sinon ils pouvaient faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- La politique prévoyait un processus permettant aux employés de demander des mesures d'adaptation pour des raisons médicales ou pour une raison liée à un motif protégé par la politique de l'employeur sur les droits de la personne et de lutte contre le harcèlement et la discrimination.
- Si une demande de mesures d'adaptation ne répondait pas aux exigences d'exemption, l'employé devait se conformer à l'exigence de vaccination obligatoire et fournir une preuve de vaccination.

---

<sup>7</sup> Les renseignements énumérés ici proviennent des entrevues avec l'employeur aux pages GD3-26, GD3-27 et GD3-67, ainsi que des documents relatifs à la politique que l'appelant et l'employeur ont fourni à la Commission.

<sup>8</sup> Voir l'annonce (GD3-28).

<sup>9</sup> Voir la copie de la politique (GD3-68 à GD3-72).

- Le 6 octobre 2021, l'employeur a envoyé un courriel à tous les employés pour les informer des prochaines étapes concernant l'application de la politique. Il a déclaré ce qui suit :
  - (i) tout employé qui omet de fournir une preuve de vaccination complète avant le 30 octobre 2021 serait suspendu pendant six semaines sans solde;
  - (ii) après la suspension sans solde, si l'employé n'a toujours pas fourni de preuve de vaccination complète, il sera congédié le 13 décembre 2021 pour un motif valable parce qu'il a choisi de ne pas se conformer à la politique<sup>10</sup>.
- L'appelant n'a pas fourni de preuve de vaccination et ne bénéficiait pas d'une exemption approuvée à la date limite du 30 octobre 2021. Il a donc été mis en congé sans solde après son dernier quart de travail, le 7 novembre 2021.
- Il ne s'était toujours pas conformé à la politique après sa période de suspension, il a donc été congédié le 3 janvier 2022.

[20] L'appelant ne conteste rien de tout cela.

[21] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'appelant a déclaré qu'il avait été suspendu et congédié parce qu'il avait exercé ses droits et parce qu'il n'avait pas divulgué son statut vaccinal. Selon lui, la politique et les actions de son employeur étaient [traduction] « illégales » et « déraisonnables »<sup>11</sup>. En effet, son syndicat avait déposé un grief en son nom et il entamait le processus d'arbitrage<sup>12</sup>. Par la suite, l'appelant a dit à la Commission que l'employeur l'avait informé qu'il avait été suspendu et congédié pour non-respect de la politique, mais il a dit que les actions de l'employeur étaient illégales<sup>13</sup>. Il a ajouté qu'il n'avait pas demandé d'exemption parce que la politique de l'employeur était illégale<sup>14</sup>. Il a fourni une copie de sa lettre de

---

<sup>10</sup> Se référer au courriel que l'employeur a envoyé le 6 octobre 2021 (GD3-29 à GD3-31).

<sup>11</sup> Voir GD3-9.

<sup>12</sup> Voir GD3-11.

<sup>13</sup> Voir GD3-27.

<sup>14</sup> Voir GD3-27.

congédiement<sup>15</sup> avec sa demande de révision. Il a également fourni des copies des courriels qu'il a échangés avec son employeur pour lui poser des questions sur la politique<sup>16</sup>. Ces courriels montrent que l'appelant était au courant de la politique et qu'il comprenait que le non-respect de celle-ci entraînerait sa suspension, puis son congédiement.

[22] La preuve non contestée démontre clairement que l'appelant a été suspendu, puis congédié de son emploi parce qu'il n'a pas fourni à l'employeur la preuve de vaccination requise aux termes de la politique et qu'il ne bénéficiait pas d'une exemption approuvée.

[23] Je ne vois rien dans les documents de l'appelant qui conteste **la raison pour laquelle il a cessé de travailler à compter du 8 novembre 2021** – l'employeur l'a suspendu, puis congédié parce qu'il n'a pas suivi la politique.

[24] Par conséquent, je conclus que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de son employeur<sup>17</sup>.

## **Question en litige no 2 : La raison de la suspension et du congédiement constitue-t-elle une inconduite au sens de la loi?**

[25] Oui, la raison de la suspension et du congédiement de l'appelant (soit son non-respect de la politique) est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

### ***Le critère juridique de l'inconduite***

[26] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la conduite qui a entraîné la cessation d'emploi doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>18</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>19</sup> (ou qui

---

<sup>15</sup> Voir GD3-47.

<sup>16</sup> Voir GD3-49 à GD3-62.

<sup>17</sup> Pendant la période de sa suspension et de son congédiement et jusqu'à sa réintégration.

<sup>18</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>19</sup> Voir *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[27] L'appelant fait valoir qu'il s'est d'abord vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une conclusion d'inconduite fondée sur le fait que sa suspension et son congédiement étaient de sa faute. Selon lui, comme il a obtenu une décision d'arbitrage favorable dans le cadre de son grief<sup>20</sup> et qu'il a été réintégré dans son poste<sup>21</sup>, il n'a finalement rien fait de mal lorsqu'il a refusé de se conformer à la politique. Il est d'avis qu'il a été suspendu et congédié à tort.

[28] Cependant, la loi indique qu'il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit considéré comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>22</sup>.

[29] Il y a inconduite s'il savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit suspendu et congédié pour cette raison<sup>23</sup>.

[30] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu, puis congédié en raison d'une inconduite<sup>24</sup>. Pour ce faire, elle doit s'appuyer sur la preuve que les représentants et représentantes de Service Canada ont obtenu de l'employeur et de l'appelant.

### ***Preuve de l'employeur***

[31] La preuve de l'employeur est présentée de façon générale au paragraphe 19 ci-dessus.

---

<sup>20</sup> Voir la décision rendue par l'arbitre le 21 novembre 2022 (AD1-3 à AD1-46).

<sup>21</sup> Voir la lettre de réintégration du 21 décembre 2022 (RGD3-2).

<sup>22</sup> Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>23</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>24</sup> La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela signifie que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

***Preuve de l'appelant***

[32] Les déclarations et les autres éléments de preuve que l'appelant a fournis à la Commission sont présentés de façon générale au paragraphe 21 ci-dessus.

[33] L'appelant a fourni d'autres éléments de preuve avec son avis d'appel initial (GD02) et lorsqu'il a répondu aux questions que lui a posées le membre du Tribunal qui a rejeté son appel (GD09). Il a également déposé de nouveaux éléments de preuve concernant son appel à la division d'appel (AD01 et AD04) et des documents supplémentaires avant la nouvelle audience ordonnée par la division d'appel (RGD03). J'ai examiné tous ces documents, mais je ne vais pas en résumer le contenu ici.

[34] À l'audience, l'appelant a déclaré ce qui suit :

- Il travaillait comme technicien d'usine chez l'employeur depuis mai 2010.
- Son emploi est régi par une convention collective négociée par son syndicat (la section locale 416 du SCFP) et l'employeur. Elle est renouvelée tous les 4 ans.
- La convention collective en vigueur pendant la période pertinente ne prévoyait pas d'exigence de vaccination obligatoire contre la COVID-19 ou autre chose.
- Il a reçu un avis de la politique par courriel directement de l'employeur. Tous les employés ont reçu la même notification par courriel.
- Il savait que la vaccination obligatoire faisait partie de la convention collective.
- Il croyait que les vaccins contre la COVID-19 étaient [traduction] « expérimentaux ».
- Il estimait que l'employeur avait recours à une [traduction] « tactique d'intimidation » pour faire vacciner les employés avant la date limite prévue par la politique.

- Il ne croyait pas qu'un employé perdrait son emploi s'il refusait de se faire vacciner parce que la convention collective ne prévoyait pas la vaccination obligatoire.
- Une phrase dans la politique traitait des exemptions, toutefois, l'employeur a refusé toutes les demandes d'exemption. L'employeur n'a pas agi de bonne foi parce que personne ne pouvait obtenir une exemption à l'exigence de vaccination.
- L'employeur a envoyé des courriels de rappel au sujet des diverses dates limites à respecter au terme de la politique.
- Cependant, il ne croyait pas qu'il (ni aucune autre employé) perdrait son emploi parce qu'il était [traduction] « sûr à 100 % » que la convention collective « ne disait rien » au sujet de la vaccination obligatoire et parce que son syndicat avait déposé un grief.
- Il [traduction] « n'était donc pas inquiet » de perdre son emploi.
- Il a participé au processus de règlement des griefs que son syndicat a entrepris pour les employés qui ont été suspendus et congédiés pour non-respect de la politique.
- Il appartient à la catégorie d'employés qui n'ont pas respecté la politique dont il est question au paragraphe 2 de la « sentence » de l'arbitre, alors il est visé par la décision de l'arbitre.
- Il est d'avis que la décision de l'arbitre indique que ce n'est pas de sa « faute » s'il a été suspendu ou congédié.
- Il dit n'avoir [traduction] « rien fait de mal », alors la suspension et le congédiement étaient « injustifiés », et il ne peut y avoir d'inconduite aux fins de l'assurance-emploi.

- Après la décision de l'arbitre, il a été réintégré au même poste avec toute son ancienneté [traduction] « comme si rien ne s'était passé », et comme si cela « n'avait jamais été de sa faute ». Puisqu'il n'a jamais été « légalement » suspendu ou congédié et qu'il a été pleinement rétabli dans son poste, on ne peut dire qu'il était coupable d'inconduite.
- Le 1er décembre 2022, l'employeur a mis à jour sa politique – dorénavant la vaccination n'était plus obligatoire.
- Cela signifie que l'appelant pouvait retourner au travail.

### ***Les questions que j'ai posées à l'appelant***

[35] J'avais quelques questions à poser à l'appelant au sujet de son interprétation de la politique.

[36] J'ai d'abord demandé à l'appelant s'il connaissait les dates limites prévues par la politique pour la présentation d'une preuve de vaccination.

[37] Il a dit qu'on avait déjà répondu à ma question pendant l'arbitrage. Il estimait que la politique n'était [traduction] « pas légale » et donc « ne s'appliquait pas dans mon cas ». Il a ajouté : « J'ai compris que tous les délais ne s'appliquaient pas à mon cas parce que je n'avais aucune obligation de tenir compte de cette politique et de tous ces délais. »<sup>25</sup>

[38] J'ai demandé à l'appelant si on pourrait dire qu'il connaissait les dates limites de la politique, mais estimait qu'elles ne s'appliquaient pas à lui.

[39] Il a répondu : [traduction] « Cela a déjà été abordé pendant l'arbitrage ». Il a ajouté que « tous ces sujets ont été abordés pendant l'arbitrage » et qu'une décision exécutoire avait été rendue, alors il ne comprenait pourquoi je lui posais ces questions<sup>26</sup>.

---

<sup>25</sup> Se référer à l'enregistrement de l'audience : 59 min 36 s.

<sup>26</sup> Se référer à l'enregistrement de l'audience : 1 h 15 s.

[40] J'ai expliqué à l'appelant que je posais ces questions afin de comprendre ce que la politique exigeait.

[41] Il a répondu que toutes les questions relatives à la politique avaient été abordées pendant l'arbitrage et que l'arbitre avait rendu une décision exécutoire, qui [traduction] « indiquait que j'avais été congédié et suspendu à tort ». Par conséquent, toutes ces questions avaient déjà fait l'objet de discussions entre le syndicat et l'employeur<sup>27</sup>.

[42] Le représentant légal de l'appelant a exprimé son « objection » à mes questions<sup>28</sup>.

[43] Le représentant légal de l'appelant a dit que mes questions portaient sur [traduction] « une définition très étroite » de l'inconduite qui est fondée sur le non-respect d'une politique en milieu de travail. Il a ajouté que l'appelant ne répondrait pas à ces questions parce qu'elles ne sont « pas pertinentes » à la lumière de la décision de l'arbitre selon laquelle les dispositions disciplinaires de la politique n'étaient pas exécutoires.

### ***Observations du représentant de l'appelant***

[44] Le représentant légal de l'appelant a présenté les observations suivantes<sup>29</sup> :

- a) L'employeur s'est fondé sur la politique pour suspendre et mettre fin à l'emploi de l'appelant. Le syndicat de l'appelant a contesté la politique par voie de grief. Le Tribunal a souvent préconisé ce recours – soit que les prestataires devraient s'adresser à l'instance appropriée pour déposer leurs plaintes contre les actions de l'employeur.
- b) Le grief a fait l'objet d'un arbitrage obligatoire et l'arbitre a tranché en faveur du syndicat.

---

<sup>27</sup> Se référer à l'enregistrement de l'audience : 1 h 1 min

<sup>28</sup> Se référer à l'enregistrement de l'audience : 1 h 1 min 23 s.

<sup>29</sup> Les observations ont immédiatement suivi l'objection mentionnée aux paragraphes 42 et 43 ci-dessus.

**Lorsque j'utilise des guillemets au paragraphe 44 (et après), je cite les déclarations du représentant légal à l'audience, et non celles tirées de la décision de l'arbitre.**

- c) L'arbitre a conclu que les suspensions et les congédiements de l'employeur étaient injustifiés et a [traduction] « effectivement déclaré que la section sur les mesures disciplinaires de la politique pouvait être annulée ».
- d) La décision de l'arbitre a établi un [traduction] « précédent juridique » qui est « juridiquement contraignant pour le TSS ».
- e) Il est entendu que le Tribunal n'est pas autorisé à évaluer le caractère raisonnable de la politique. Cependant, cela n'est pas pertinent en l'espèce parce que l'arbitre [traduction] « a supprimé les parties de la politique qui n'étaient pas exécutoires », soit l'article sur les dispositions disciplinaires qui prévoyait qu'on suspendrait, puis congédierait, tout employé qui ne respectait pas la politique.
- f) L'arbitre a dit que ces articles ne pouvaient pas être maintenus, c'est-à-dire, qu'ils [traduction] « pouvaient être annulés ». Par conséquent, ces articles « ont effectivement été annulés », donc « ne sont pas exécutoires ».
- g) L'arbitre a déclaré que les suspensions et les congédiements étaient [traduction] « injustes ».
- h) « Injuste » dans ce cas-ci signifie « illégal ».
- i) La décision de l'arbitre a établi que le congédiement de l'appelant [traduction] « pour cause d'inconduite » a été jugé « invalide ».
- j) Même si l'appelant n'a pas été autorisé à retourner au travail immédiatement<sup>30</sup>, il a été [traduction] « suspendu involontairement » et devient donc « admissible aux prestations d'assurance-emploi ».

---

<sup>30</sup> La décision de l'arbitre a été rendue le 21 novembre 2022, et l'employeur a levé la politique à compter du 1er décembre 2022. L'appelant en a été informé dans sa lettre de réintégration du 21 décembre 2022 (voir RGD3-2). L'appelant a déclaré qu'il ne pouvait pas retourner au travail tant que l'exigence vaccinale était en vigueur.

- k) La Cour suprême du Canada a déclaré que les lois qui confèrent des prestations, comme la *Loi sur l'assurance-emploi*, doivent être interprétées de la manière la plus large et la plus favorable possible pour les prestataires<sup>31</sup>. Cela signifie que l'inconduite doit être interprétée de la manière la plus large et la plus favorable possible pour l'appelant.
- l) Le « critère de la décision *KVP* »<sup>32</sup> s'applique ici aussi. Il prévoit que toute règle d'employeur qui entraîne des conséquences disciplinaires doit être raisonnable. Cela signifie que l'employeur ne peut pas simplement imposer unilatéralement une nouvelle politique [traduction] « sans raison » malgré une convention collective qui ne l'appuie pas et qui est incompatible avec elle.
- m) L'appelant a également reçu une lettre de réintégration de l'employeur qui [traduction] « reconnaît effectivement que les dispositions disciplinaires sont annulables » parce qu'il a suivi la décision d'arbitrage en rétablissant la position et l'ancienneté de l'appelant. De plus, on a « supprimé » et « retiré » les violations de la politique du son dossier d'emploi de l'appelant.
- n) Il n'y a donc [traduction] « aucun fondement probatoire » pour conclure à une inconduite dans la présente affaire.
- o) L'appelant est admissible à des prestations d'assurance-emploi de façon rétroactive en raison de [traduction] « la correction apportée au dossier d'emploi par l'employeur », qui a supprimé de son dossier toute violation de la politique.
- p) Si l'employeur ne prétend plus qu'il y a eu violation de la politique, il ne peut y avoir aucun fondement pour conclure à une inconduite dans la présente affaire. Par conséquent, le Tribunal doit ordonner à la Commission de verser des prestations d'assurance-emploi à l'appelant.

---

<sup>31</sup> Le représentant a cité la décision intitulée *Re Rizzo & Rizzo Shoes Ltd.*, [1998] 1 RCS 27.

<sup>32</sup> Le critère de la décision *KVP* (tiré de l'affaire intitulée *Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, et KVP Co.* 1965 CanLII 1009 (ON LA) [en anglais seulement]) est généralement appliqué par les arbitres pour décider si un employeur peut s'appuyer sur une politique imposée unilatéralement par [sic].

**Analyse et conclusions**

[45] Le représentant légal de l'appelant soutient que le Tribunal doit suivre la décision de l'arbitre. Il affirme que l'arbitre a décidé que la suspension et le congédiement de l'appelant étaient [traduction] « illégaux » et qu'il a « effectivement supprimé » ces articles disciplinaires de la politique de façon « rétroactive ». Le représentant dit que cela signifie que je ne peux pas conclure que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[46] Je ne suis pas d'accord pour dire que le Tribunal doit suivre la décision de l'arbitre.

[47] Le représentant de l'appelant soutient également que les questions en litige dans le présent appel [traduction] « ne s'appliquent pas à la jurisprudence » sur la question de l'inconduite. Il veut que je suive la décision de l'arbitre au lieu d'appliquer le critère juridique d'inconduite énoncé aux paragraphes 26 à 30 ci-dessus.

[48] Je ne peux pas faire cela. Je dois appliquer le critère juridique établi dans les affaires qui ont considéré l'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[49] Le représentant légal de l'appelant veut aussi que je fasse semblant que l'appelant n'a jamais été suspendu ou congédié pour non-respect de la politique parce que l'employeur l'a réintégré et a retiré de son dossier toute violation de la politique. Il dit que cela signifie qu'il n'y a plus de preuve d'inconduite, et que je dois accueillir l'appel.

[50] Mais je ne peux pas faire cela non plus. L'employeur et le syndicat de l'appelant ont peut-être conclu une entente pour, entre autres choses, supprimer les mesures disciplinaires liées à la violation des dossiers des employés<sup>33</sup>. Mais je n'ai pas l'obligation d'ignorer ce qui s'est passé. Je dois examiner la période pendant laquelle l'appelant a cessé de travailler (et pour laquelle il demande des prestations

---

<sup>33</sup> Voir RGD3-2.

d'assurance-emploi) et décider si la raison pour laquelle il ne travaillait pas constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

### **A) Le Tribunal est-il obligé de suivre la décision arbitrale?**

[51] Non, le Tribunal n'est pas obligé de suivre la décision arbitrale.

[52] La Cour a tranché cette question. Dans l'affaire *Procureur général du Canada c Perusse*<sup>34</sup>, la Cour d'appel fédérale a conclu que l'issue d'un grief n'avait aucune incidence sur la question de savoir si une partie prestataire de l'assurance-emploi avait perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>35</sup>. Le Tribunal doit suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale.

[53] Cela signifie que je **ne suis pas** tenue de suivre la décision arbitrale de l'appelant, et que je dois effectuer ma propre analyse et tirer ma propre conclusion.

### **B) Quel critère juridique dois-je utiliser pour mon analyse?**

[54] Dans la décision *Perusse*, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il était [traduction] « erroné » de présumer qu'une sentence arbitrale accueillant un grief prouvait que la partie prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>36</sup>.

[55] Cela signifie que je ne peux pas simplement présumer qu'étant donné que l'arbitre a tranché en faveur du syndicat de l'appelant et que celui-ci a été réintégré dans son poste, il n'y a pas eu d'inconduite liée à sa cessation d'emploi.

[56] De plus, le Tribunal n'a pas compétence pour interpréter ou appliquer une convention collective ou un contrat de travail<sup>37</sup>. Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir

---

<sup>34</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81 (CAF).

<sup>35</sup> La présente affaire est semblable à la situation de l'appelant en ce sens que M. Perusse avait eu gain de cause avec son grief et qu'il avait été réintégré.

<sup>36</sup> Voir *Perusse*, *supra*.

<sup>37</sup> Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, où la Cour a conclu que les questions de savoir si une partie prestataire a été congédiée à tort et si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables relèvent d'une autre instance et ne sont pas pertinentes pour décider s'il y a eu inconduite aux fins des prestations

légal d'interpréter ou d'appliquer les lois sur la protection de la vie privée, les lois sur les droits de la personne, le droit international, le Code criminel ou d'autres lois aux décisions rendues en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>38</sup>.

[57] Autrement dit, il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou équitable ou si elle contrevenait à la convention collective. Le Tribunal ne peut pas non plus décider si la suspension ou le congédiement constituait une sanction trop sévère. Le Tribunal doit se concentrer sur la raison pour laquelle *l'appelant* a été suspendu et décider si la conduite qui a entraîné sa suspension constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[58] Je dois donc appliquer le critère juridique établi dans les affaires qui ont considéré l'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi. Ces affaires ont établi qu'une inconduite correspond à une conduite délibérée qui est susceptible d'entraîner la perte d'un emploi<sup>39</sup>.

### **C) Y a-t-il des éléments de preuve qui prouvent l'inconduite de l'appelant?**

[59] Oui, il y a des éléments de preuve qui prouvent l'inconduite de l'appelant.

[60] J'ai déjà conclu que l'appelant a été suspendu et congédié parce qu'il a refusé de fournir une preuve de vaccination comme l'exige la politique (et qu'il ne bénéficiait pas d'une exemption approuvée).

---

d'assurance-emploi. Le pouvoir légal du Tribunal de rendre une décision dans le cadre d'un appel d'une décision de la Commission ne comprend pas l'interprétation et l'application d'une convention collective. C'est ce que la division d'appel du Tribunal a récemment confirmé dans la décision *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 121.

<sup>38</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires fondées sur la *Charte canadienne des droits et libertés*, mais dans des circonstances précises. La partie prestataire doit contester la *Loi sur l'assurance-emploi* ou ses règlements, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements, ou des mesures prises par les décideurs gouvernementaux en vertu de ces lois. Ce n'est pas le cas de l'appelant dans le présent appel.

<sup>39</sup> Voir les paragraphes 26 à 30 ci-dessus.

[61] La preuve non contestée obtenue de l'employeur, ainsi que la preuve de l'appelant et son témoignage lors de l'audience, me permettent de tirer les conclusions supplémentaires suivantes :

- a) L'appelant a été informé de la politique et a eu le temps de s'y conformer.
- b) Son refus de se conformer à la politique était intentionnel – il a **délibérément pris la décision personnelle** de ne pas se faire vacciner.
- c) Il savait que son refus de fournir une preuve de vaccination en l'absence d'une exemption approuvée pouvait entraîner sa suspension et puis son congédiement.

L'appelant n'était peut-être pas [traduction] « inquiet » de perdre son emploi en raison de ses idées sur la validité de la politique et l'issue probable du processus de règlement des griefs<sup>40</sup>. Cependant, ces opinions ne changent rien au fait qu'il savait clairement qu'il **pouvait** être suspendu et finalement congédié s'il ne respectait pas la politique<sup>41</sup>.

(Étant donné ces trois facteurs, on peut qualifier son refus de délibéré.)

- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension et de son congédiement.

Même si les violations de la politique ont été retirées du dossier de l'appelant, cela ne change rien au fait qu'il a été suspendu après son dernier quart de travail (le 7 novembre 2021), et qu'il a cessé de travailler **en temps réel** pendant plus d'un an. La politique était en vigueur lorsqu'il a été suspendu puis congédié. Rien ne change le fait que la raison de sa cessation d'emploi était qu'il n'a pas respecté la politique.

---

<sup>40</sup> Voir la preuve et le témoignage de l'appelant à la question en litige no 2 ci-dessus.

<sup>41</sup> Voir les courriels entre l'appelant et l'employeur (GD3-49 à GD3-63).

De même, la réintégration ne change pas la nature de l'inconduite ayant initialement mené à la suspension et au congédiement<sup>42</sup>.

[62] **En effet**, c'est le critère de l'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*. La preuve démontre que la conduite de l'appelant satisfait au critère.

[63] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de sécurité au travail. L'appelant avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne pas fournir de preuve de vaccination (en l'absence d'une exemption approuvée), il a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles dans le cadre de son emploi.

[64] La Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>43</sup>. De plus, la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Cecchetto* a confirmé ce principe **dans le contexte précis d'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19**<sup>44</sup>.

[65] La division d'appel a appliqué ce principe à maintes reprises et a confirmé qu'il importe peu que la décision d'une partie prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des préoccupations en matière de protection de la vie privée, des préoccupations d'ordre médical ou toute autre raison personnelle. Le fait de choisir de ne pas se conformer à une politique de sécurité liée à la COVID-19 en milieu de travail est considéré comme étant délibéré et constituera une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Voir les décisions de la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682 et *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

<sup>43</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>44</sup> Voir *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102. La décision *Cecchetto* a été suivie d'un certain nombre de décisions de la Cour fédérale, notamment les décisions *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120, *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 et *Matti v Canada (Procureur général)* 2023 CF 1527 (en anglais seulement). Ces affaires ont établi qu'il était raisonnable que le Tribunal conclue à l'inconduite dans les cas où les prestataires avaient enfreint la politique de vaccination de l'employeur tout en sachant quelles conséquences découleraient de cette violation.

<sup>45</sup> Depuis, la division d'appel a confirmé ce fait dans de nombreuses décisions. Voici un petit échantillon : *NL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 143, *DM c Commission de l'assurance-*

[66] Ici, comme dans l'affaire *Cecchetto*, les seules questions en litige sont celles de savoir si l'appelant a été suspendu et congédié parce qu'il a enfreint la politique de vaccination de son employeur et, dans l'affirmative, si ce manquement était délibéré et s'il était probable qu'il entraîne sa suspension et son congédiement.

[67] On peut répondre oui à l'ensemble des questions.

[68] Par conséquent, je conclus que le refus délibéré de l'appelant de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique – en l'absence d'une exemption approuvée – constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[69] Cela signifie que l'appelant a été suspendu et congédié de son emploi en raison d'une conduite (le non-respect délibéré de la politique) qui correspond à une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[70] L'appelant soutient également que sa conduite n'était pas une inconduite parce qu'il n'y avait aucune disposition de vaccination obligatoire dans la convention collective régissant son emploi. Cet argument n'est pas convaincant. L'employeur a le droit d'établir des politiques de santé et de sécurité au travail en fonction de l'évolution des circonstances (comme une pandémie mondiale).

[71] Comme je l'ai mentionné plus haut, je n'ai pas le pouvoir de décider si l'employeur a enfreint la convention collective de l'appelant ou s'il a été suspendu et congédié à tort. Le recours de l'appelant pour ses plaintes contre l'employeur était de poursuivre ses réclamations devant les tribunaux ou devant un autre organisme décisionnel qui s'occupe de telles questions.

[72] Il l'a déjà fait dans le cadre de la procédure de grief. De plus, il a reçu une réparation, soit une déclaration selon laquelle sa suspension disciplinaire et son

---

*emploi du Canada*, 2023 TSS 256, *KW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 271, *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RB*, 2023 TSS 1249, *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 925, *MJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 799, *CD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 887 et *SC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1077.

congédiement pour non-respect de la politique étaient injustifiés et [traduction] « ne peuvent pas être maintenus »<sup>46</sup>.

[73] Toutefois, aucun des arguments ou observations de l'appelant ne change le fait que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités qu'il a été suspendu et congédié en raison d'une conduite qui est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[74] Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Conclusion

[75] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu puis congédié en raison de son inconduite.

[76] L'appelant est **inadmissible** aux prestations d'assurance-emploi du 8 novembre 2021 au 1er janvier 2022 parce que **pendant cette période**, il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>47</sup>.

[77] Il est **exclu** du bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 2 janvier 2022 jusqu'à la date de sa réintégration à son emploi parce que **pendant cette période**, il a été congédié en raison d'une inconduite<sup>48</sup>.

[78] L'issue du présent appel ne change rien pour l'appelant. Il ne peut toujours pas recevoir de prestations d'assurance-emploi dans le cadre de la demande qu'il a déposée le 28 novembre 2021.

---

<sup>46</sup> Voir le paragraphe 119 de la décision de l'arbitre (AD1-46). Au paragraphe 120, l'arbitre a refusé d'ordonner que les employés soient réintégrés à leur poste, en bénéficiant ou non de paiements rétroactifs et de prestations.

<sup>47</sup> Conformément aux articles 29(b) et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>48</sup> Conformément à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[79] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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