



[TRADUCTION]

Citation : *DP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1858

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

## Décision

**Appelant :** D. P.

**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 (466053) datée du 11 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

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

**Mode d'audience :** En personne

**Date de l'audience :** Le 19 juillet 2023

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

**Date de la décision :** Le 25 juillet 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-2149

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

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

## Aperçu

[3] L'appelant travaillait comme messenger immobilier au Service de police de Toronto (l'employeur).

[4] En octobre 2021, l'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 obligeant tout le personnel à se faire entièrement vacciner au plus tard le 30 novembre 2021 (la politique). Seules les personnes bénéficiant d'une exemption médicale valide ou d'une exemption fondée sur le *Code des droits de la personne* de l'Ontario pourraient demander des mesures d'adaptation. Les personnes qui n'étaient pas vaccinées<sup>2</sup> et qui n'avaient pas d'exemption approuvée avant la date limite seraient mises en congé sans solde pour une période indéterminée.

[5] L'appelant n'a pas divulgué son statut vaccinal ni obtenu une exemption médicale ou en vertu du *Code des droits de la personne* approuvée avant la date limite du 30 novembre 2021 prévue dans la politique. Il a travaillé jusqu'au 29 novembre 2021, puis l'employeur l'a mis en congé sans solde<sup>3</sup>.

[6] L'appelant a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée (la Commission) a décidé qu'il était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il était suspendu de son emploi en raison de son inconduite. L'appelant a présenté une demande de révision à la Commission. Il a dit qu'il n'avait pas été suspendu, mais qu'il avait été [traduction] « mis en congé sans solde » par l'employeur [traduction]

---

<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 deuxième question en litige plus loin.

<sup>2</sup> Ou qui étaient réputées non vaccinées parce qu'elles n'ont pas divulgué leur statut vaccinal en fournissant une preuve de vaccination contre la COVID-19.

<sup>3</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-21.

« parce qu'il n'a pas avoir divulgué [son] état de santé »<sup>4</sup>. Il a ajouté qu'il n'était pas à l'aise de se faire vacciner contre la COVID-19 parce qu'il estimait qu'il n'y avait pas eu assez de tests de ces vaccins.

[7] La Commission a maintenu l'inadmissibilité de sa demande. L'appelant a fait appel de cette décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[8] Je dois décider si l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite<sup>5</sup>. Pour ce faire, je dois examiner la raison pour laquelle il a cessé de travailler, puis décider si la conduite qui a entraîné sa cessation d'emploi constitue, selon la loi, une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[9] La Commission affirme que l'appelant était au courant de la politique, des dates limites pour s'y conformer et des conséquences de la non-conformité, et qu'il a fait le choix conscient et voulu de ne pas se conformer à la politique. Il savait qu'il serait mis en congé sans solde pour une durée indéterminée en faisant ce choix, et c'est ce qui s'est produit. La Commission affirme que ces faits prouvent que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite, ce qui signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[10] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a fait un choix personnel valable de ne pas divulguer son statut vaccinal. Il fait valoir qu'il était un employé exemplaire, que la politique était arbitraire et déraisonnable et que l'employeur aurait pu tenir compte de ses préoccupations concernant l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19. Il soutient en outre qu'il n'a pas commis d'inconduite parce qu'il a été réintégré dans son emploi et autorisé à racheter sa pension<sup>6</sup>.

[11] Je suis d'accord avec la Commission. Voici les motifs de ma décision.

---

<sup>4</sup> Voir la page GD3-28.

<sup>5</sup> C'est la décision qui a été révisée, donc c'est la décision dont je suis saisi en appel.

<sup>6</sup> Un rachat est l'achat de services passés admissibles pour qu'ils soient pris en compte dans le calcul de votre pension. L'appelant a déclaré qu'il n'aurait pas été autorisé à racheter sa pension (pour la période de son congé) si l'employeur l'avait effectivement suspendu pour inconduite.

## Question en litige

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

## Analyse

[13] Les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>7</sup>.

[14] La perte d'emploi comprend la suspension de l'emploi<sup>8</sup>.

[15] Le prestataire suspendu en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi :

- a) a) jusqu'à la fin de la période de suspension;
- b) b) jusqu'à ce qu'il perde son emploi ou quitte celui-ci volontairement;
- c) c) jusqu'après le début de la suspension, s'il accumule assez d'heures d'emploi assurable dans un autre emploi pour remplir les conditions requises pour recevoir des prestations<sup>9</sup>.

Ces prestataires n'ont pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils sont suspendus de leur emploi<sup>10</sup>. Pendant la période de suspension, les conséquences sont les mêmes que s'il s'agissait d'un congédiement pour inconduite<sup>11</sup>.

[16] Lorsqu'un employeur refuse de permettre à un prestataire de continuer à travailler et qu'il le place en congé sans solde (autrement dit, c'est un congé **involontaire**), le prestataire sera considéré comme ayant été suspendu aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. De plus, si la suspension était attribuable à une

---

<sup>7</sup> Article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

<sup>8</sup> Article 29(b) de la *Loi*.

<sup>9</sup> Article 31 de la *Loi*.

<sup>10</sup> Bien que vous puissiez avoir droit à des prestations d'assurance-emploi après la fin de votre suspension.

<sup>11</sup> Voir la décision CUB 51820.

inconduite, le prestataire n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de la suspension (congé involontaire)<sup>12</sup>.

[17] Le fait que l'employeur qualifie la cessation d'emploi — qu'il s'agisse d'une mise à pied, d'un congédiement ou d'un congé — n'est pas déterminant<sup>13</sup>. Je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'appelant pourraient qualifier la manière dont l'emploi a pris fin<sup>14</sup>.

[18] Je dois évaluer la preuve et décider de la véritable raison pour laquelle l'appelant a cessé de travailler après son dernier jour rémunéré le 29 novembre 2021.

[19] Je dois ensuite décider si cette raison était attribuable à une conduite considérée comme une « inconduite » en vertu de la *Loi*. Si tel était le cas, je dois décider s'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou inadmissible à celles-ci.

## **Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il cessé de travailler?**

### **a) Mes conclusions**

[20] L'appelant a cessé de travailler parce que l'employeur l'a mis en congé sans solde pour non-respect de la politique.

[21] Il est demeuré en congé sans solde du 30 novembre 2021 jusqu'à sa réintégration en juin 2022<sup>15</sup>.

[22] Ce congé sans solde est considéré comme une suspension aux fins de la *Loi*.

### **b) Les éléments de preuve et les observations**

[23] La politique exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné en date du 30 novembre 2021. Elle énonce les conséquences de la non-conformité comme suit :

---

<sup>12</sup> Article 31 de la *Loi*.

<sup>13</sup> Voir l'arrêt *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 (CanLII) au para 41.

<sup>14</sup> Voir la décision *KJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 266; dans cette affaire, la division d'appel du Tribunal a confirmé que je ne suis pas liée par un relevé d'emploi.

<sup>15</sup> À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il avait été réintégré dans son emploi en juin 2022, mais qu'il ne se souvenait pas de la date exacte de son retour au travail.

[Traduction]

« Les membres doivent se conformer à l'exigence de vaccination obligatoire contre la COVID-19 comme condition d'emploi.

À compter du 30 novembre 2021, tous les membres qui ne sont pas entièrement vaccinés contre la COVID-19 ou qui sont réputés non vaccinés parce qu'ils n'ont pas divulgué leur statut vaccinal à l'unité du mieux-être **se seront rendus incapables d'exécuter les tâches qui leur sont confiées et d'entrer dans les installations du service, et ne recevront donc aucun salaire ou traitement pour une durée indéterminée.**

**Les membres ne seront pas autorisés à utiliser leurs banques de congés de maladie, de vacances ou d'autres banques de temps pour conserver leur traitement ou leur salaire parce qu'ils se sont rendus incapables d'exécuter les tâches qui leur sont confiées en raison du non-respect de l'exigence de vaccination obligatoire contre la COVID-19 »<sup>16</sup>.**

[24] L'appelant n'a pas fourni de preuve de vaccination à l'employeur avant la date limite du 30 novembre 2021<sup>17</sup>. Il a témoigné à l'audience qu'il avait pris la décision à titre personnel, en collaboration avec son médecin, de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19.

[25] Le 17 décembre 2021, l'employeur a établi un relevé d'emploi pour l'appelant. Le relevé mentionnait qu'il avait été rémunéré jusqu'au 29 novembre 2021 et qu'il était en « congé »<sup>18</sup>.

[26] Dans sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'appelant devait préciser pourquoi il ne travaillait plus. Il a choisi la réponse « congédié ou suspendu » plutôt que la réponse « Je suis en congé »<sup>19</sup>. Toutefois, il a ajouté qu'il avait été [traduction] « mis en congé sans solde » parce qu'il était [traduction] « considéré comme inapte au travail » en raison du [traduction] « mandat vaccinal » et qu'il ne divulguait pas son statut vaccinal<sup>20</sup>.

---

<sup>16</sup> Page GD3-24.

<sup>17</sup> Il n'a pas non plus demandé à l'employeur d'exemption à la politique.

<sup>18</sup> Voir la page GD3-21.

<sup>19</sup> Voir la page GD3-8.

<sup>20</sup> Voir les pages GD3-10 et GD3-12.

[27] L'appelant a dit ce qui suit à la Commission :

- Le personnel devait présenter une preuve de vaccination, sinon il serait placé en congé sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme<sup>21</sup>.
- [Traduction] « Comme je n'ai pas divulgué mon état de santé, j'ai été mis en congé sans solde »<sup>22</sup>.
- Son employeur l'a placé en congé sans solde et a codé son relevé d'emploi en conséquence<sup>23</sup>.

[28] Dans son avis d'appel, l'appelant a déclaré [traduction] « j'ai été mis en congé sans solde » et a ajouté que la suspension et l'inconduite n'ont [traduction] « jamais été implicites ou communiquées » de la part de l'employeur<sup>24</sup>. Dans ses autres documents d'appel, l'appelant a déclaré ce qui suit : [traduction] « Le 30 novembre 2021, j'ai été mis en congé sans solde » en raison de l'obligation vaccinale exigée par l'employeur<sup>25</sup>.

[29] À l'audience, il a déclaré qu'il avait été mis en congé sans solde — et non suspendu — pour ne pas avoir fourni de preuve de vaccination avant la date limite du 30 novembre 2021 prévue dans la politique. Il a également déclaré qu'il avait été réintégré dans son emploi en juin 2022, après la levée de la politique.

[30] Tous ces éléments de preuve montrent que l'employeur a mis l'appelant en congé sans solde pour une période indéterminée parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination avant la date limite du 30 novembre 2021 prévue dans la politique. Je conclus que ce défaut de se conformer à la politique est la véritable raison pour laquelle l'appelant a cessé de travailler après son dernier jour rémunéré le 29 novembre 2021.

[31] Je conclus également que l'appelant est demeuré en congé sans solde du 30 novembre 2021 à juin 2022, alors qu'il a été réintégré dans son emploi.

---

<sup>21</sup> Voir la page GD3-26.

<sup>22</sup> Voir la page GD3-28.

<sup>23</sup> Voir la page GD3-34.

<sup>24</sup> Voir la page GD2-5.

<sup>25</sup> Voir la page GD-24-1.

[32] Le libellé de la politique montre que l'employeur **a choisi** de mettre l'appelant en congé sans solde plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement pendant cette période.

[33] Lorsqu'un employeur fait ce choix plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement, il s'agit d'un congé involontaire qui sera traité comme une suspension, peu importe ce que mentionne le relevé d'emploi<sup>26</sup>.

[34] Je conclus donc que l'appelant a été suspendu de son emploi à compter du 30 novembre 2021 parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique<sup>27</sup>.

[35] Je dois maintenant décider si le motif de sa suspension, soit son défaut de se conformer à la politique, est considéré comme une inconduite.

## **Question en litige n° 2 : Le motif de sa suspension est-il une inconduite au sens de la loi?**

### **a) Mes conclusions**

[36] Oui, c'est le cas. Le motif de la suspension de l'appelant (soit son défaut de se conformer à la politique) est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

### **b) Droit applicable**

[37] En vertu de la loi, si vous perdez votre emploi (congédiement ou suspension) en raison de votre inconduite, vous ne pouvez pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>28</sup>.

[38] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>29</sup>. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le

---

<sup>26</sup> Voir les notes de bas de page 13 et 14 qui précèdent.

<sup>27</sup> L'appelant ne s'est pas conformé à la politique lorsqu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination ni n'a obtenu une exemption approuvée avant la date limite du 30 novembre 2021 comme le prévoit la politique.

<sup>28</sup> Voir les articles 29 à 32 de la *Loi*.

<sup>29</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.



caractère délibéré<sup>30</sup> (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[39] À l'audience, l'appelant a soutenu qu'il était un employé exemplaire et qu'il n'avait pas adopté un comportement qui pourrait être considéré comme une inconduite, surtout si l'on tient compte de sa réintégration dans son poste. La loi prévoit cependant que l'appelant n'a pas à manifester une intention coupable (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>31</sup>.

[40] Il y a inconduite lorsque l'appelant savait ou **aurait dû savoir** que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers l'employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu<sup>32</sup>.

[41] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>33</sup>. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de l'appelant pour le faire.

[42] Dans le cadre de la question 1 ci-dessus, j'ai conclu que l'appelant a cessé de travailler, car il a été placé en congé sans solde par l'employeur parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique. J'ai également conclu que ce congé sans solde est considéré comme une suspension aux fins des prestations d'assurance-emploi. Je dois maintenant décider si la **suspension** de l'appelant était attribuable à son inconduite<sup>34</sup>.

[43] Pour ce faire, je dois décider si le comportement qui a mené à la suspension (soit le défaut de l'appelant de se conformer à la politique) était délibéré et s'il savait ou

---

<sup>30</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>31</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>32</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>33</sup> La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir l'arrêt *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 ait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

<sup>34</sup> Dans l'affirmative, il est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 31 de la *Loi*.

aurait dû savoir qu'il pourrait être suspendu (placé en congé sans solde) en adoptant ce comportement.

c) **Les éléments de preuve et les observations**

[44] L'appelant a dit ce qui suit à la Commission<sup>35</sup> :

- L'employeur a instauré une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 qui exige que tout le personnel soumette une preuve de vaccination ou soit placé en congé sans solde jusqu'à ce qu'il se conforme aux exigences<sup>36</sup>.
- La politique prévoyait que le personnel devait fournir une preuve de vaccination avant le 30 novembre 2021<sup>37</sup>.
- Il ne voulait pas divulguer son statut vaccinal.
- Il n'était pas à l'aise de se faire vacciner parce qu'il estime que les vaccins contre la COVID-19 n'ont pas fait l'objet d'assez de tests.
- Il n'a pas demandé d'exemption médicale ou autre à la politique.
- Il savait qu'il serait placé en congé sans solde parce qu'il n'avait pas fourni de preuve de vaccination et qu'il a choisi sciemment de ne pas le faire.
- [Traduction] « Comme je n'ai pas divulgué mon état de santé, j'ai été mis en congé sans solde »<sup>38</sup>.
- Son employeur l'a placé en congé sans solde et a codé son relevé d'emploi en conséquence.

---

<sup>35</sup> Voir les pages GD3-26 et GD3-34.

<sup>36</sup> Voir la page GD3-26.

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

<sup>38</sup> Voir la page GD3-28.

[45] À l'audience, l'appelant a lu à haute voix les observations écrites qu'il a déposées au Tribunal la veille de l'audience (GD24). J'ai examiné ces observations.

[46] Il a dit ce qui suit dans son témoignage :

- Son emploi est régi par une convention collective<sup>39</sup>, qui est « exécutoire » et ne peut être modifiée pendant sa durée<sup>40</sup>. La convention collective n'exige pas la vaccination obligatoire.
- Se faire vacciner contre la COVID-19 n'était pas une condition de son embauche.
- Il est un employé exemplaire depuis plus de 20 ans.
- Il travaille « de façon autonome », sans « qui que ce soit autour de lui ». Il se trouve soit dans un camion, seul, et ramasse des biens pour les livrer entre différents postes de police (et a peu d'interaction avec autrui), soit dans un grand entrepôt où il est facile de préserver un éloignement physique.
- Avant la mise en œuvre de la politique, l'employeur avait des exigences très strictes en matière de dépistage et les éclosions étaient toujours « surveillées ».
- Il aurait fait un test rapide à ses frais pour continuer à travailler tout en demeurant non vacciné, mais ce n'était pas une option.
- Son syndicat a demandé des mesures d'adaptation pour le personnel qui veut éviter la vaccination, mais l'employeur [traduction] « n'était pas du tout flexible ».
- La politique était arbitraire et déraisonnable. Il n'enfreignait pas les conditions de son emploi.

---

<sup>39</sup> L'appelant a apporté une copie de sa convention collective à l'audience et y a fait référence dans son témoignage. Je l'ai admise en preuve et une copie a été fournie à la Commission (GD25). Celle-ci a mentionné qu'elle n'avait pas d'observations supplémentaires à formuler en réponse à cet élément de preuve.

<sup>40</sup> La convention collective couvre les années 2019 à 2023 (GD25-1).

- Les vaccins contre la COVID-19 n'étaient pas efficaces contre la transmission du virus. Tant les fabricants que les dirigeants de la santé publique l'ont reconnu.
- En 1980, la Cour suprême du Canada a statué dans une « affaire d'autonomie corporelle » que les personnes devraient être autorisées à consentir à toute intervention médicale. Le consentement doit être exempt de coercition. Cela signifie qu'on ne peut lui refuser des prestations d'assurance-emploi sous prétexte de favoriser la vaccination.
- Ce n'est pas qu'il ne voulait pas se faire vacciner.
- Il avait des inquiétudes quant à l'innocuité et à l'efficacité des vaccins contre la COVID-19.
- Il s'avère qu'il avait raison de s'inquiéter.
- De nombreuses preuves établissent maintenant que les vaccins ne sont pas sûrs pour les enfants, ont causé beaucoup plus de décès que ce qui a été inscrit correctement par le gouvernement et sont inefficaces contre la transmission.
- Il a fait exactement ce que le premier ministre a dit aux Canadiens de faire. Il s'est rendu chez son médecin pour recevoir des conseils et a pris sa décision en fonction de ces conseils.
- Les vaccins n'ont jamais fait l'objet de tests rigoureux. Ils n'auraient jamais dû être imposés parce qu'ils étaient fondés sur des hypothèses qui n'ont pas été testées et qui ne se sont pas avérées.
- Le syndicat a contesté la politique et les actions de l'employeur en vertu de celle-ci, mais le syndicat a « perdu ».
- Il a été placé en congé sans solde et non suspendu.

- Il a trouvé du travail temporaire dans un conseil scolaire. Comment pourrait-il être possible pour lui d'être autorisé à travailler avec de jeunes enfants alors qu'il n'était pas vacciné, mais de ne pas l'être pour travailler seul dans un entrepôt?
- Les actions de l'employeur étaient arbitraires, déraisonnables et incohérentes. Il aurait dû bénéficier de mesures d'adaptation. Il connaît d'autres membres du personnel qui ont obtenu « des concessions et des options ».
- Il a été réintégré dans son emploi en juin 2022, lorsque la politique a été levée pour le personnel existant. Elle est demeurée en vigueur pour les nouveaux membres du personnel pendant un certain temps, puis la politique a été complètement annulée.
- Il a été autorisé à racheter sa pension, ce qu'il n'aurait pas pu faire s'il avait été suspendu pour inconduite. [Traduction] « X a des règles très strictes » à ce sujet. Les courriels concernant le rachat de sa pension mentionnent qu'il est en « congé ».

[47] Je reconnais que l'appelant est déçu de ne pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[48] L'appelant semble penser qu'une conclusion d'« inconduite » exige qu'il ait fait quelque chose de « mal » dans l'exercice de ses fonctions ou dans sa conduite en milieu de travail. Cependant, comme je l'ai expliqué au début de l'audience, le terme « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi ne signifie pas nécessairement qu'un prestataire a fait quelque chose de « mal ». Le terme « inconduite » n'a pas la même signification pour les prestations d'assurance-emploi que dans d'autres contextes d'emploi, comme dans le cadre d'instances disciplinaires et de règlement de griefs ou d'arbitrages en matière de travail. Il signifie simplement qu'un prestataire a adopté une conduite délibérée (voulue, intentionnelle) et qu'il savait ou aurait dû savoir que cette conduite pouvait entraîner sa cessation d'emploi.

[49] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable. Ce n'est pas non plus au Tribunal de décider si l'employeur aurait dû

prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'appelant en lui permettant de subir des tests rapides, ou si le congé sans solde infligé à titre de sanction était trop sévère<sup>41</sup>. Le Tribunal n'a pas non plus le pouvoir d'interpréter 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 ou de les appliquer aux décisions rendues en vertu de la *Loi*<sup>42</sup>.

[50] Le Tribunal doit se concentrer sur la conduite qui a entraîné la suspension de ***l'appelant***, et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi*.

[51] J'ai déjà conclu que la conduite qui a mené à la suspension de l'appelant était son défaut de fournir une preuve de vaccination au 30 novembre 2021, comme l'exige la politique en milieu de travail que l'employeur a instauré en réponse à la pandémie de COVID-19.

[52] La preuve dans le dossier de réexamen (GD3), ainsi que la preuve dans les documents d'appel de l'appelant et son témoignage à l'audience, me permettent de tirer ces conclusions supplémentaires :

- a) L'appelant a été informé de la politique et a eu le temps de s'y conformer<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> Voir l'arrêt *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans lequel la Cour a statué que les questions de savoir si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation raisonnable au prestataire sont des questions qui relèvent d'une autre tribune et qui ne sont pas pertinentes pour décider s'il y a eu inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

<sup>42</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et les arrêts *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut statuer sur des causes en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans des circonstances limitées, lorsqu'un prestataire conteste la *Loi* ou ses règlements d'application, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* ou ses règlements d'application, et certaines mesures prises par des décideurs gouvernementaux en application de ces lois. Dans le présent appel, le prestataire ne le fait pas.

<sup>43</sup> L'appelant a fourni une copie d'un courriel qu'il a reçu de l'employeur le 21 octobre 2021 intitulé « Exigence de vaccination obligatoire et absence non rémunérée pour les membres non vaccinés » (à la page GD2-9) annonçant la mise en œuvre d'une exigence de vaccination obligatoire. L'annexe de ce courriel (10-14 ANNEXE A « EXIGENCE DE VACCINATION OBLIGATOIRE CONTRE LA COVID-19 ») se trouve aux pages GD3-23 à GD3-26. La date limite pour être entièrement vacciné était le 30 novembre 2021 (page GD3-23 de l'annexe). Cela signifie que l'appelant avait du 21 octobre 2021 au 30 novembre 2021 pour se faire vacciner ou demander une exemption approuvée.

- b) Son défaut de se conformer à la politique était intentionnel — il a pris la décision personnelle délibérée de ne pas se faire vacciner. **Son manquement à la politique était donc délibéré.**
- c) Il savait que son défaut de fournir une preuve de vaccination avant la date limite du 30 novembre 2021 prévue dans la politique ferait en sorte qu'il serait mis en congé sans solde (suspendu) de son emploi.
- d) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension.

[53] L'employeur a le droit d'établir des politiques en matière de santé et sécurité au travail. L'appelant avait le droit de refuser de se conformer à la politique. En choisissant de ne pas se faire vacciner et de ne pas fournir une preuve de vaccination, il a pris une décision personnelle qui a entraîné des conséquences prévisibles sur son emploi.

[54] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que la décision personnelle d'un prestataire soit fondée sur des croyances religieuses, des problèmes de santé ou une autre raison personnelle. Le choix voulu de ne pas se conformer à une politique sur la santé et la sécurité au travail liée à la COVID-19 est considéré comme étant délibéré et constitue une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi<sup>44</sup>.

[55] Les décisions de la division d'appel sont appuyées par la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale selon laquelle une violation voulue de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi*<sup>45</sup>. De plus, une décision récente de la Cour fédérale, la décision *Cecchetto*, a confirmé ce principe **dans le**

---

<sup>44</sup> Il y a maintenant de nombreuses décisions dans lesquelles la division d'appel l'a confirmé. Pour un petit échantillon de ces décisions, voir : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 569, *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 620, *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 692, *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 672, et *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628.

<sup>45</sup> Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

**contexte particulier d'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>46</sup>.**

[56] Je conclus donc que l'omission délibérée de l'appelant de fournir une preuve de vaccination au plus tard le 30 novembre 2021 conformément à la politique constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[57] S'il le souhaite, l'appelant peut présenter en cour ou devant un autre tribunal qui traite de ces questions ses plaintes concernant la politique ou les actions de l'employeur en lien avec la cessation de son emploi et les mesures gouvernementales qu'il dit être inappropriées. Il demeure libre de présenter ces arguments et de demander réparation devant les instances compétentes.

[58] Toutefois, aucun de ses arguments au sujet de ce que l'employeur (ou le gouvernement) a ou n'a pas fait ou aurait dû faire ne change le fait que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il a été suspendu en raison d'une conduite qui constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[59] Cela signifie qu'il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension<sup>47</sup>.

[60] L'appelant a également fait référence à une décision du Tribunal (que j'appellerai la décision AL<sup>48</sup>), dans laquelle un membre du Tribunal a infirmé la conclusion d'inconduite de la Commission et a déclaré que la prestataire (AL) n'était pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Je retiens du fait qu'il a déposé une copie de la décision d'AL avec ses documents d'appel (à la page GD16) qu'il suggère que je suive la décision d'AL<sup>49</sup>.

---

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

<sup>47</sup> Comme j'ignore quand l'appelant est retourné au travail après sa suspension, je ne peux pas donner de date précise marquant la fin de l'inadmissibilité dans sa demande. Toutefois, la loi est claire : il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

<sup>48</sup> Décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

<sup>49</sup> La décision d'AL fait l'objet d'un appel et je la considère comme largement infirmée par la décision de la Cour fédérale dans l'affaire *Cecchetto*, précitée.



[61] AL travaillait dans un hôpital, son emploi était assujéti à une convention collective et elle a été suspendue, puis congédiée pour non-respect de la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. Le membre du Tribunal a conclu qu'AL n'avait pas perdu son emploi pour une raison que la *Loi* considère comme une inconduite pour deux raisons :

- a) Le membre a conclu que la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de l'employeur n'était pas une condition expresse ou implicite de l'emploi d'AL et que, par conséquent, son refus de se faire vacciner ne constituait pas une inconduite.
- b) Le membre a conclu qu'AL avait droit à l'intégrité physique et qu'elle avait exercé ce droit lorsqu'elle a refusé de se faire vacciner. Le membre a conclu que l'exercice d'un droit juridique ne peut être considéré comme un acte ou un comportement fautif qui devrait exclure un prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[62] Bien que je ne sois **pas** liée par les décisions des autres membres du Tribunal, je peux m'appuyer sur elles pour me guider si je les trouve convaincantes et utiles<sup>50</sup>.

[63] Je ne crois pas que la décision *AL* soit convaincante ou utile, et je refuse de la suivre.

[64] En effet, la décision *AL* va à l'encontre de la jurisprudence obligatoire de la Cour fédérale concernant l'inconduite, dont j'ai traité précédemment.

[65] Dans la présente décision comme dans l'affaire *Cecchetto*, les seules questions qui importent sont les questions de savoir si l'appelant a été suspendu parce qu'il a enfreint la politique de vaccination de son employeur et, dans l'affirmative, si ce

---

<sup>50</sup> Il existe une règle appelée *stare decisis*. Il s'agit d'un fondement important de la prise de décisions dans notre système juridique. Elle s'applique aux cours de justice et à leurs décisions. Elle s'applique également aux tribunaux administratifs et à leurs décisions. Selon cette règle, je dois suivre les décisions de la Cour fédérale qui sont directement liées à l'affaire sur laquelle je dois statuer. Cela s'explique par le fait que la Cour fédérale a un plus grand pouvoir pour interpréter la *Loi*. Cependant, je n'ai pas à suivre les décisions du Tribunal de la sécurité sociale, puisque les autres membres du Tribunal ont le même pouvoir que moi.

manquement était voulu et vraisemblablement susceptible d'entraîner sa suspension (sa mise en congé sans solde). La réponse à toutes ces questions est oui.

[66] Parce qu'il a fait le choix voulu de ne pas se faire vacciner et de ne pas fournir de preuve de vaccination comme l'exige la politique, l'appelant a fait l'objet d'une cessation d'emploi à compter du 30 novembre 2021 en raison d'une conduite considérée comme étant une inconduite au sens de la *Loi*. Il n'a donc pas le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension<sup>51</sup>.

## **Conclusion**

[67] L'appelant a cessé de travailler, car son employeur l'a mis en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 (en fournissant une preuve de vaccination avant la date limite du 30 novembre 2021 prévue dans la politique).

[68] Il est demeuré en congé sans solde du 30 novembre 2021 jusqu'en juin 2022.

[69] Le congé sans solde est considéré comme une suspension aux fins de la *Loi*. Cela signifie que l'appelant a été suspendu de son emploi du 30 novembre 2021 au mois de juin 2022.

---

<sup>51</sup> Voir la note de bas de page 47 qui précède.

[70] L'appelant a été suspendu en raison de son inconduite. Cela signifie qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension<sup>52</sup>.

[71] L'appel est rejeté.

**Teresa M. Day**

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

---

<sup>52</sup> En vertu de l'article 31 de la *Loi*.