



[TRADUCTION]

Citation : *KA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1889

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

## Décision

**Partie appelante :** K. A.

**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 (568134) datée du 14 avril 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Elizabeth Usprich

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 27 septembre 2023

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

**Date de la décision :** Le 10 octobre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-2070

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est 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 a entraîné sa suspension, puis la perte de son emploi). C'est donc dire que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu. L'employeur de l'appelant affirme qu'il a été suspendu, puis congédié parce qu'il est allé à l'encontre de sa politique de vaccination. L'appelant n'a pas dit à l'employeur qu'il avait été entièrement vacciné avant la date limite indiquée dans sa politique.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'il s'est conformé à la politique de vaccination de son employeur et qu'il s'est fait vacciner. Il affirme qu'il ne leur a tout simplement pas dit à la date requise. Il estime qu'il ne s'agit pas d'une inconduite.

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

## Questions que je dois examiner en premier

### La question de l'antidatation

[6] L'appelant a déclaré à l'audience qu'il croyait avoir fait appel d'une autre décision que la Commission avait rendue au sujet de l'antidatation de son dossier. J'ai expliqué que mon pouvoir découle de la décision de révision. J'ai également expliqué qu'il n'avait

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

déposé qu'une seule décision de révision avec son appel<sup>2</sup>. C'est donc dire que si une autre décision a été rendue par la Commission, je n'en ai pas de copie et je n'ai pas les documents ou les observations de la Commission<sup>3</sup>. J'ai expliqué à l'appelant que je me limiterais à décider s'il y a eu inconduite ou non. J'ai expliqué que s'il disposait d'une décision de révision distincte de la Commission portant sur la question de l'antidatation, il pourrait faire appel à ce sujet. L'appelant a dit qu'il comprenait et qu'il voulait poursuivre l'audience.

### **La présentation de documents après l'audience**

[7] À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il avait des documents pertinents pour la question de l'inconduite. Il a dit qu'il pourrait envoyer la politique de vaccination de son employeur et des lettres supplémentaires qu'il a reçues de celui-ci entre octobre 2021 et le 31 décembre 2021.

[8] L'appelant a affirmé qu'il pouvait envoyer les documents au plus tard le 3 octobre 2023. Le Tribunal a envoyé une lettre confirmant cela à l'appelant le 27 septembre 2023.

[9] L'appelant a communiqué avec le Tribunal le 29 septembre 2023 et a confirmé qu'il savait qu'il devait envoyer les documents. Il a téléphoné pour s'informer au sujet de la question de l'antidatation, qui, comme il en a été informé à l'audience, ne constituait pas une question réelle dans le cadre du présent appel.

[10] À la date du prononcé de la présente décision, l'appelant n'a pas envoyé les documents qu'il a dit avoir.

---

<sup>2</sup> Voir la page GD2-8.

<sup>3</sup> Voir à la page GD3-70 la décision de révision de la Commission. De plus, la Commission note à la page GD4-2 que l'appelant a reçu une autre décision par écrit, mais elle n'entre pas dans les détails. Il est également indiqué qu'à la page GD3-32, la demande de révision de l'appelant à la Commission ne mentionne que la [traduction] « décision de congédiement pour inconduite de [l'employeur] ». Par conséquent, on ignore si la Commission a rendu une décision de révision sur toute autre question que l'appelant pourrait avoir soulevée.

## Question en litige

[11] L'appelant a-t-il été suspendu, puis congédié de son emploi en raison de son inconduite?

## Analyse

[12] En vertu de la loi, la partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur congédie ou suspend la partie prestataire<sup>4</sup>.

[13] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a été suspendu de son emploi, et l'a ensuite perdu en raison de son inconduite, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu. Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme étant une inconduite.

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

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

[15] L'appelant affirme qu'il a été mis en congé parce qu'il ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19. Il a déclaré qu'il s'inquiétait de se faire vacciner parce qu'il est atteint d'un problème cardiaque. L'appelant a déclaré qu'il avait tenté d'écrire à son employeur pour demander une exemption, mais qu'il n'avait jamais eu de nouvelles de son employeur.

[16] Après la suspension, l'appelant a quitté le pays et a décidé de se faire vacciner pendant qu'il était au Mexique. L'appelant a déclaré qu'il avait reçu les deux vaccins requis avant d'être licencié. Mais il n'a dit à son employeur qu'il s'était conformé à sa politique de vaccination qu'après son licenciement. À son avis, il devrait avoir droit à des prestations.

---

<sup>4</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **La raison de la suspension et du congédiement de l'appelant est-elle une inconduite selon la loi?**

[17] Selon la loi, la raison de la suspension, puis du congédiement de l'appelant est une inconduite.

[18] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Par contre, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si la suspension, puis le congédiement de l'appelant résultent d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte quand on examine la question de l'inconduite.

[19] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>5</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>6</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, 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)<sup>7</sup>.

[20] 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 était réellement possible qu'il soit suspendu ou congédié pour cette raison<sup>8</sup>.

[21] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté<sup>9</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>7</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>8</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[22] La Commission doit prouver que l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison de son inconduite. Elle 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 suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison de son inconduite<sup>11</sup>.

[23] Je peux trancher seulement les questions auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Mon rôle n'est pas de décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>12</sup>. Je peux seulement évaluer une chose : si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, un appelant a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié<sup>13</sup>. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, car le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de croire qu'il était incapable de travailler de façon sécuritaire parce qu'il aurait consommé de la drogue. De plus, les résultats de son test de dépistage précédent auraient dû être toujours valides.

[25] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle a toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question est de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non<sup>14</sup>.

[26] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que l'interprétation et l'application de la loi se concentrent sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a fait remarquer qu'il y avait d'autres solutions pour les personnes

---

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

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

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

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actions de celui-ci coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations<sup>15</sup>.

[27] Dans une affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié pour avoir échoué à un test de dépistage de drogues<sup>16</sup>. Il a soutenu qu'il avait été injustement congédié, car les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec des facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a dit que le comportement de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour évaluer s'il y avait eu une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>17</sup>.

[28] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme<sup>18</sup>. Il a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait. Le fait que l'employeur ne lui avait pas offert de mesures d'adaptation n'était pas pertinent<sup>19</sup>.

[29] Ces affaires ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'elles disent demeure tout de même pertinent. Il ne m'appartient pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier l'appelant. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou a omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] Dans une décision très récente de la Cour fédérale, intitulée *Cecchetto*<sup>20</sup>, le Tribunal a refusé des prestations à l'appelant parce qu'il n'a pas respecté la politique de

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>16</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>17</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

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

<sup>19</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>20</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

vaccination de son employeur. La Cour a conclu que le rôle du Tribunal était restreint et qu'il devait tenir compte de l'« *in conduite* » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

[32] La Commission affirme qu'il y a eu *in conduite* parce que :

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- L'employeur a informé clairement l'appelant de ses attentes concernant la vaccination et la communication du statut vaccinal.
- L'employeur a envoyé des lettres à plusieurs reprises à l'appelant pour lui faire part de ses attentes.
- L'appelant savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences s'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

[33] L'appelant soutient qu'il n'y a pas eu *in conduite* parce que :

- L'appelant estime s'être conformé à la politique de l'employeur en se faisant vacciner avant le 30 décembre 2021.
- L'appelant estime que l'employeur a enfreint plusieurs politiques.

[34] La politique de vaccination de l'employeur a été mise en œuvre le 7 septembre 2021<sup>21</sup>. La politique exigeait que toutes les personnes employées fournissent à l'employeur une preuve qu'elles ont été vaccinées contre la COVID-19. Selon la politique, si une personne employée n'était pas conforme, elle serait licenciée.

---

<sup>21</sup> Voir la page GD3-47.

[35] L'appelant a déclaré qu'il était au courant de la politique et qu'il l'avait lue. Il a dit qu'il savait que la politique de l'employeur exigeait qu'il se fasse vacciner au plus tard le 29 octobre 2021, sinon il serait suspendu de son emploi. L'appelant ne s'est pas fait vacciner ce jour-là et confirme qu'il a été suspendu de son emploi le 30 octobre 2021<sup>22</sup>.

[36] L'appelant a déclaré qu'il craignait de se faire vacciner. Il a dit qu'il avait un problème cardiaque et qu'il craignait une complication. Il estimait qu'il ne fallait pas le forcer à faire quelque chose.

[37] Au dire de l'appelant, il savait qu'après sa suspension, il pourrait demeurer en poste s'il se faisait vacciner et présentait une preuve de vaccination d'ici le 30 décembre 2021<sup>23</sup>.

[38] L'appelant a déclaré qu'un groupe de personnes employées avait créé une discussion au sujet de leurs suspensions. Il disait attendre de voir ce qui se produirait au niveau de son syndicat au sujet de la suspension.

[39] En attendant que son syndicat s'occupe de cette question, l'appelant a décidé de quitter le pays et s'est rendu à Playa del Carmen, au Mexique. Il a quitté le Canada le 27 novembre 2021. Le lendemain, l'appelant a décidé qu'il se ferait vacciner. Un de ses amis a trouvé une clinique de vaccination qui était à environ 40 minutes de route. Ils ont pris un taxi et ont reçu leur premier vaccin contre la COVID-19 le 28 novembre 2021 et la deuxième dose le 28 décembre 2021<sup>24</sup>.

[40] L'appelant est revenu au Canada le 6 janvier 2022. L'appelant a déclaré que du courrier l'attendait lorsqu'il est rentré à la maison. Le courrier comprenait la lettre de cessation d'emploi du 31 décembre 2021 de son employeur<sup>25</sup>.

---

<sup>22</sup> Le relevé d'emploi de l'appelant mentionne que le dernier jour de travail de l'appelant était le 20 novembre 2021 (voir les pages GD3-17 et GD3-19). L'appelant a déclaré que ce n'était pas le cas. Il dit que son dernier jour de travail était le 29 octobre 2021. J'ai accepté le témoignage de l'appelant sur ce point.

<sup>23</sup> Voir la page GD3-43, la lettre de licenciement, dans laquelle l'employeur l'a réitéré.

<sup>24</sup> Voir la page GD2-18.

<sup>25</sup> Voir la page GD3-43.

[41] Après être revenu au Canada et avoir lu la lettre de licenciement, l'appelant a communiqué avec son gestionnaire. Il a déclaré avoir dit à son gestionnaire qu'il avait reçu les deux vaccins au 30 décembre 2021. Le gestionnaire lui a dit de communiquer avec son syndicat. C'est ce qu'il a fait.

[42] L'appelant a soutenu que son dossier avait ensuite été placé avec tous les griefs de personnes non vaccinées contre l'employeur. Il a dit qu'il est injuste d'agir ainsi parce qu'il avait été vacciné en date du 30 décembre 2021.

[43] L'appelant a déclaré qu'il avait rencontré un gestionnaire pour l'employeur et un représentant syndical. Le gestionnaire lui a dit que sa preuve de vaccination du Mexique ne suffisait pas. Le gestionnaire a dit qu'il devait obtenir un code QR canadien. L'appelant ignorait qu'il devait demander le code QR avant cette rencontre. Il l'a demandé et a témoigné l'avoir reçu le 6 avril 2022 et l'a transmis à son représentant syndical<sup>26</sup>.

[44] L'appelant a déclaré qu'il a informé son employeur qu'il était entièrement vacciné seulement après son retour au Canada le 6 janvier 2022. Il a dit qu'il ne connaissait aucun cybercafé à partir duquel il aurait pu envoyer un courriel à son employeur. L'appelant a également reconnu que depuis sa suspension le 30 octobre 2021, il n'avait pas accès au portail employeur-employé.

[45] L'appelant croyait que sa preuve de vaccination devait être traitée de façon très confidentielle et qu'elle ne pouvait pas être envoyée par courriel.

[46] L'appelant a déclaré qu'il était en contact avec son délégué syndical par textos et au moyen de WhatsApp. WhatsApp permet aux gens de texter par Wi-Fi. L'appelant n'a pas pu justifier pour quelle raison il n'a communiqué avec personne du syndicat par message texte, par WhatsApp ou par courriel une fois qu'il a reçu ses vaccins.

---

<sup>26</sup> Voir le courriel de la page GD2-27 au représentant syndical et le code QR canadien de la page GD2-19 montrant une preuve de vaccination. Cette date diffère de celle de juillet 2022 qu'il semblait avoir déjà communiquée à la Commission. J'accepte le témoignage sous serment de l'appelant selon lequel il a obtenu la preuve canadienne de vaccination (code QR) en avril 2022.

[47] La politique de l'employeur exigeait que toutes les personnes employées soumettent une preuve qu'elles ont reçu deux doses (ou une dose d'une série de doses uniques) du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 30 décembre 2021<sup>27</sup>. L'appelant n'a pas présenté de preuve à cette date. Il ne le nie pas. Cela signifie que l'appelant ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur.

[48] L'appelant a soutenu qu'il se conformait à la politique de l'employeur parce qu'il s'était fait vacciner au 30 décembre 2021. Pourtant, la politique de l'employeur exigeait **également** que les personnes employées soumettent une preuve de vaccination avant cette date. L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas présenté de preuve de vaccination au plus tard le 30 décembre 2021. Cela signifie qu'il ne respectait pas la politique de son employeur.

[49] L'appelant a fait valoir que son employeur a enfreint sa politique parce qu'il a ramené du personnel licencié qui s'est fait vacciner après la date de congédiement<sup>28</sup>. Encore une fois, je dois me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait. La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté<sup>29</sup>.

[50] Récemment, la Cour fédérale a tranché l'affaire *Cecchetto*<sup>30</sup>. Dans cette affaire, le Tribunal (division générale et division d'appel) avait rejeté l'appel de l'appelant pour obtenir des prestations parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. La Cour fédérale a conclu que le Tribunal a un « rôle [...] à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis »<sup>31</sup>. Dans cette affaire, il fallait décider pourquoi l'appelant avait été congédié et s'il s'agissait d'une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[51] La Cour fédérale a également affirmé en des termes clairs qu'un prestataire peut ne pas être satisfait du régime d'assurance-emploi, ajoutant « qu'il existe des moyens

---

<sup>27</sup> Voir les pages GD2-10 et GD2-16.

<sup>28</sup> Voir les pages GD3-62 et GD2-29.

<sup>29</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et les paragraphes 24 à 30 qui précèdent.

<sup>30</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

<sup>31</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux paragraphes 46 et 47.

par lesquels le demandeur peut adéquatement faire valoir ses revendications à l'intérieur du système judiciaire »<sup>32</sup>.

[52] Cela signifie que les appelants ont d'autres possibilités s'ils estiment que leur employeur n'agissait pas conformément à leur contrat de travail ou à leur convention collective. Pour cette raison, je n'ai pas le pouvoir de décider du bien-fondé, de la légitimité ou de la légalité de la politique de vaccination de son employeur. L'appelant a déclaré qu'il a un grief en cours contre son employeur par l'entremise de son syndicat. Je ne vais pas décider si l'employeur a enfreint une modalité de la convention collective, car cela ne relève pas de mon pouvoir. Je ne vais pas non plus décider si l'employeur aurait dû faire une exception ou prendre des mesures d'adaptation pour l'appelant. Encore une fois, cela ne relève pas de mon pouvoir.

[53] L'argument de l'appelant selon lequel son grief a été présenté à tort avec celui des personnes qui n'étaient pas vaccinées ne relève pas non plus de mon pouvoir. L'appelant a déclaré que la procédure de règlement des griefs est en cours et que son argument sur la façon dont son grief a été traité ne relève pas du Tribunal.

[54] Encore une fois, je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois<sup>33</sup>. Je peux seulement évaluer si ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **Exemption pour des raisons médicales ou autres**

[55] L'appelant affirme avoir présenté une demande d'exemption pour raisons médicales à son employeur. Il a déclaré qu'il avait envoyé le document deux fois parce qu'il y avait une erreur dans l'une des adresses de courriel la première fois<sup>34</sup>. Le courriel indique que l'appelant a des préoccupations en matière de santé et de sécurité en raison d'un problème cardiaque. L'appelant a joint une note de son médecin qui décrit

---

<sup>32</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 49.

<sup>33</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>34</sup> Voir à la page GD3-44 le courriel daté du 2 novembre 2021 qui porte sur les craintes au sujet de la vaccination.

en détail le diagnostic de l'appelant et indique qu'il a dû être hospitalisé en 2016<sup>35</sup>. La note du médecin ne dit rien au sujet du vaccin contre la COVID-19.

[56] L'appelant dit qu'il n'a jamais reçu de réponse de son employeur au sujet de son courriel. Cela signifie que l'appelant n'avait pas d'exemption en vertu de la politique obligatoire de son employeur. Comme il n'y a aucune preuve du contraire, j'accepte le témoignage de l'appelant sur ces points.

### **Éléments de l'inconduite?**

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

[58] Il n'est pas contesté que l'employeur avait une politique de vaccination. L'appelant était au courant de cette politique. Je conclus que l'appelant a fait le choix de ne pas se faire vacciner avant d'être suspendu. L'appelant a également choisi de ne pas soumettre de preuve de vaccination à son employeur avant la date limite du 30 décembre 2021. L'appelant connaissait cette date limite. C'est donc dire que le choix de l'appelant de (premièrement) ne pas se faire vacciner, puis (deuxièmement) de ne pas présenter de preuve de vaccination était conscient, voulu et intentionnel.

[59] L'appelant n'avait pas d'exemption ou de mesure d'adaptation.

[60] La politique de l'employeur exigeait que toutes les personnes employées divulguent leur statut vaccinal et présentent une preuve de vaccination. L'appelant ne s'est pas fait vacciner avant d'être suspendu. Ensuite, une fois vacciné, il n'a pas soumis sa preuve de vaccination avant la date limite du 30 décembre 2021. Cela signifie qu'il ne respectait pas la politique de son employeur. Pour cette raison, il ne pouvait pas se rendre au travail pour s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[61] L'appelant a convenu qu'il savait qu'en ne se faisant pas vacciner, il serait suspendu. L'appelant a également convenu qu'il savait que s'il n'avait pas présenté de

---

<sup>35</sup> Voir la page GD2-9.

preuve de vaccination avant le 30 décembre 2021, il pourrait être congédié. Cela signifie que l'appelant savait qu'il existait une possibilité réelle qu'il puisse être suspendu, puis congédié.

[62] En ne se faisant pas vacciner avant sa suspension, puis en ne fournissant pas sa preuve de vaccination avant la date limite du 30 décembre 2021, l'appelant a d'abord été suspendu, puis a perdu son emploi à cause de son inconduite.

[63] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant connaissait l'existence de la politique de vaccination obligatoire et qu'il ne s'est pas conformé à cette politique. L'appelant savait qu'en ne se conformant pas à la politique, il ne serait pas autorisé à se présenter au travail. Cela signifie qu'il ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. L'appelant savait également qu'il était réellement possible qu'il soit suspendu, puis congédié pour cette raison.

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

[64] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a été suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison d'une inconduite.

[65] En effet, les actions de l'appelant ont mené à sa suspension, puis à son congédiement. Il a agi délibérément. D'abord, il savait que le refus de se faire vacciner était susceptible d'entraîner une suspension. Il savait également qu'une fois qu'il avait reçu les vaccins, en ne fournissant pas la preuve de sa vaccination avant la date limite, il était susceptible de perdre son emploi.

### **Conclusion**

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

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

Elizabeth Usprich

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