



[TRADUCTION]

Citation : *MZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1873

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

Décision

Partie appelante : M. Z.

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 (546168) datée du 27 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Elizabeth Usprich

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 mai 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 9 juin 2023

Numéro de dossier : GE-22-3835

Décision

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

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Cela signifie que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a perdu son emploi. L'employeur de l'appelant affirme que ce dernier a été congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination : il n'a pas obtenu d'exemption et ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si l'appelant ne conteste pas que cela s'est produit, il affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur ne constitue pas une inconduite. L'appelant estime que son employeur n'a pas qualifié ce qui s'est passé d'inconduite, de sorte qu'il n'est pas juste que la Commission le fasse. Il a des croyances religieuses sincères et celles-ci ne doivent pas être considérées comme un choix.

[5] La Commission a accepté le motif du congédiement invoqué par l'employeur. Elle a décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi elle a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Question en litige

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

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que l'appelant qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclu du bénéfice des prestations.

Analyse

[7] Selon la loi, le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique lorsque l'employeur a congédié ou suspendu le prestataire².

[8] Pour répondre à la question de savoir si l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, je dois trancher deux éléments. Je dois d'abord établir pourquoi l'appelant a perdu son emploi. Je dois ensuite décider si ce motif constitue une inconduite au sens de la loi.

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

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

[10] L'appelant affirme qu'il a perdu son emploi pour cette raison. Il dit qu'en raison de sa religion il ne voulait pas se faire vacciner. Il affirme qu'il s'est conformé à la politique de l'employeur et qu'il a tenté d'obtenir une exemption pour motifs religieux, mais que l'employeur lui a refusé cette exemption. L'appelant estime qu'il est injuste que son employeur ne lui ait pas accordé d'exemption pour motifs religieux ou autres. À son avis, il n'a pas commis d'inconduite en ne respectant pas la politique. L'appelant affirme que la jurisprudence appuie le fait qu'une croyance religieuse est immuable et qu'elle est ancrée en lui. Il affirme qu'il ne faisait pas un choix personnel. L'appelant affirme que son employeur n'a pas qualifié d'inconduite ce qui s'est passé et que la Commission ne devrait pas le faire non plus. À son avis, il devrait avoir droit à des prestations.

Le motif du congédiement de l'appelant est-il une inconduite au sens de la loi?

[11] Le motif du congédiement de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

² Voir les articles 30 et 31 de la *Loi*.

[12] Le relevé d'emploi³ de l'appelant indique que c'est pour une raison « autre » qu'il a été établi. La Commission a choisi de modifier la raison de la cessation d'emploi à l'étape de la décision initiale et a estimé que la cessation d'emploi était attribuable à une inconduite⁴. Je ne suis pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé qualifient la cessation d'emploi⁵.

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

[14] D'après la jurisprudence, pour constituer une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. L'inconduite doit être une conduite tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁷. L'appelant n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁸.

[15] Il y a inconduite si l'appelant savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié⁹.

[16] La loi ne dit pas que je dois tenir compte de la façon dont l'employeur s'est comporté¹⁰. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait et

³ Voir la page GD3-20.

⁴ Voir la page GD3-22.

⁵ Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853 (CAF).

⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁸ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁰ Voir l'article 30 de la *Loi*.

sur la question de savoir si cela équivaut à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹¹.

[17] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison d'une 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 perdu son emploi en raison d'une inconduite¹².

[18] Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si l'appelant a d'autres options au titre d'autres lois. Et il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a congédié à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard¹³. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Dans une affaire dont a été saisie la Cour d'appel fédérale (CAF), intitulée *McNamara*, l'appelant a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié à tort¹⁴. Il avait perdu son emploi en raison de la politique de son employeur en matière de dépistage de drogues. Il a soutenu qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage de drogues n'était pas justifié dans les circonstances. Il a dit qu'il n'y avait aucun motif raisonnable de penser qu'il n'était pas en mesure de travailler en toute sécurité parce qu'il consommait de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage de drogue auraient tout de même dû être valides.

[20] En réponse, la CAF a souligné qu'elle a toujours dit que, dans les cas d'inconduite, la question est de savoir si l'acte ou l'omission de l'employé constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non s'il a été congédié à tort¹⁵.

¹¹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹² Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

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

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

[21] La CAF a également affirmé que, dans l'interprétation et l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ce qu'il convient à l'évidence de retenir ce n'est pas le comportement de l'employeur, mais bien celui de l'employé. Elle a souligné que les employés qui font l'objet d'un congédiement injustifié disposent d'autres recours. Ces recours permettent de sanctionner le comportement de l'employeur et d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables fassent les frais du comportement de l'employeur¹⁶.

[22] Dans l'affaire plus récente intitulée *Paradis*, l'appelant a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage de drogues¹⁷. Il a soutenu qu'il avait été congédié à tort, car les résultats des tests montraient qu'il n'avait pas les facultés affaiblies au travail. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation conformément à ses propres politiques et aux lois provinciales sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a affirmé que la conduite de l'employeur n'était pas un facteur pertinent pour trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁸.

[23] De même, dans l'affaire *Mishibinijima*, l'appelant a perdu son emploi en raison de son alcoolisme¹⁹. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La CAF a encore affirmé que l'accent est mis sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait; le fait que l'employeur n'a pris aucune mesure d'adaptation à son égard n'est pas pertinent²⁰.

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

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 23.

¹⁷ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

¹⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au para 31.

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

²⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] Récemment, la Cour fédérale a tranché l'affaire *Cecchetto*²¹. Le Tribunal (division générale et division d'appel) avait refusé d'accorder des prestations à l'appelant 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 précis²² ». 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*.

Ce que disent la Commission et l'appelant

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

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement indiqué ses attentes à l'appelant concernant la vaccination;
- à plusieurs reprises, l'employeur a envoyé des communications à l'appelant ou parlé à ce dernier pour lui faire part de ses attentes;
- l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

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

²¹ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

²² Voir les para 46 et 47.

- la politique de vaccination de l'employeur était injuste ou allait à l'encontre de la loi;
- l'employeur aurait dû accorder à l'appelant des mesures d'adaptation fondées sur ses motifs religieux;
- l'appelant ne pensait pas qu'il pouvait perdre son emploi s'il ne se faisait pas vacciner.

[29] La politique de vaccination de l'employeur a été publiée pour la première fois en octobre 2021²³. L'appelant n'a pas contesté qu'il était au courant de la politique et qu'elle s'applique à lui.

[30] Selon la politique, il y a [traduction] « trois groupes de personnes qui sont constitués en raison de la politique : entièrement vaccinées; incapables de se faire vacciner; et non disposées à se faire vacciner²⁴ ».

[31] La politique prévoit que [traduction] « le groupe des personnes "incapables" sera composé de personnes qui ne peuvent pas être entièrement vaccinées en raison d'une contre-indication médicale attestée, d'un motif religieux ou de tout autre motif de discrimination illicite au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP)²⁵ ».

[32] La politique prévoit également que [traduction] « le "groupe des personnes non disposées" sera composé de personnes qui refusent de divulguer leur statut vaccinal (qu'elles soient entièrement vaccinées ou non) ou pour lesquelles une mesure d'adaptation pour une contre-indication médicale attestée, un motif religieux ou un autre motif de discrimination illicite n'est pas accordée et lorsque l'employé ne veut toujours pas être vacciné²⁶ ».

²³ Voir la page GD7-78.

²⁴ Voir la page GD7-84.

²⁵ Voir la page GD7-84.

²⁶ Voir la page GD7-84.

Exemption pour motifs religieux

[33] L'appelant savait que son employeur exigeait que, pour conserver son emploi, il devait obtenir une exemption s'il ne se faisait pas vacciner²⁷. L'appelant a présenté une demande d'exemption pour motif religieux à son employeur vers le 9 novembre 2021²⁸. Le 6 décembre 2021, son supérieur a refusé, au nom de l'employeur, la demande de mesure d'adaptation ou d'exemption de l'appelant²⁹. Le 7 décembre 2021, le supérieur a rédigé une note de service plus longue et détaillée au sujet du refus de la demande d'exemption³⁰.

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

[35] L'appelant a convenu qu'il n'avait pas d'exemption comme le prévoit 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.

Délai après le refus de la demande d'exemption pour motifs religieux

[36] L'appelant affirme que son supérieur et lui se sont parlé environ toutes les deux semaines après le refus de son exemption pour motifs religieux. L'appelant affirme également qu'il a reçu des lettres « types ».

[37] Après que l'employeur eut refusé sa demande d'exemption pour motifs religieux, l'appelant a été informé qu'il était maintenant considéré comme faisant partie de la catégorie des personnes « non disposées » à se faire vacciner.

[38] L'appelant n'est pas d'accord avec la qualification de son employeur et soutient qu'il était toujours incapable de se faire vacciner. Il affirme que l'employeur aurait dû lui accorder des mesures d'adaptation. Il affirme qu'il existe une jurisprudence de la Cour

²⁷ Voir la page GD7-92.

²⁸ Voir la page GD3-25.

²⁹ Voir la page GD3-26.

³⁰ Voir la page GD3-24.

suprême du Canada qui appuie le fait que son employeur aurait dû reconnaître que ses croyances religieuses n'étaient pas un choix.

[39] L'appelant affirme avoir reçu son premier [traduction] « avertissement consigné » de son employeur le 16 novembre 2021. C'était avant que la demande d'exemption de l'appelant ne soit refusée. L'appelant soutient que son employeur avait tort de le faire. Il affirme qu'il aurait dû attendre jusqu'à ce qu'il ait pris la décision sur la demande d'exemption. L'appelant a déposé un grief, mais il affirme qu'il n'y a pas d'échéance pour son règlement.

[40] L'appelant a continué de recevoir d'autres avertissements progressifs de son employeur. L'appelant affirme que son employeur lui a dit que s'il continuait de ne pas être vacciné, il serait congédié.

[41] À la mi-janvier 2022, l'appelant a été informé que son supérieur avait formulé une recommandation officielle pour que l'appelant soit relevé de ses fonctions.

[42] En avril 2022, l'appelant a été informé qu'il avait été décidé qu'il serait relevé de ses fonctions. Le 13 juin 2022, il a été relevé de ses fonctions.

[43] L'appelant a affirmé qu'il avait été relevé de ses fonctions pour la raison [traduction] « 5f », c'est-à-dire qu'il était [traduction] « inapte à demeurer en service³¹ ». L'appelant a souligné que son employeur aurait pu mettre fin à son emploi pour défaut de se faire vacciner³² ou pour inconduite³³.

Mesure d'adaptation pour motifs religieux requise

[44] L'appelant a fait référence à de nombreuses décisions et soutient que, parce qu'il respectait ses croyances religieuses, cela ne peut être interprété comme une

³¹ Voir la page GD8-394.

³² Voir la page GD8-142, Code de discipline militaire, infractions d'ordre militaire et peines de la Défense nationale.

³³ Voir la page GD8-380.

inconduite³⁴. L'appelant invoque une décision de la Cour suprême du Canada selon laquelle son employeur avait eu tort de faire ce qu'il a fait³⁵.

[45] L'appelant affirme qu'en raison de la décision rendue dans *Amselem* il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi.

[46] Au Canada, des lois protègent les droits de la personne. La *Charte canadienne des droits et libertés* (*Charte*) est l'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et des lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[47] Les différents tribunaux judiciaires et administratifs appliquent ces lois. Il n'est pas de ma compétence (de mon pouvoir) de décider si une mesure prise par un employeur contrevient à la *Charte* ou à une loi sur les droits de la personne.

[48] L'appelant soutient que, parce que sa religion est tellement enracinée en lui, il ne peut pas être perçu comme faisant un choix. Il s'appuie sur la décision *Amselem* pour étayer son affirmation. Premièrement, *Amselem* est une décision qui a été rendue en dehors du contexte de l'assurance-emploi. Deuxièmement, la Commission n'a pas mis en doute les croyances religieuses de l'appelant. C'est plutôt le choix de l'appelant de ne pas suivre la politique de l'employeur qui est en cause.

[49] Je comprends que l'appelant soutient qu'il n'avait pas le choix parce que cela allait à l'encontre de sa religion. Pourtant, l'argument principal de l'appelant semble être que son employeur avait tort de lui refuser une mesure d'adaptation pour motifs religieux³⁶. Il ne m'appartient pas de décider si son employeur a refusé à tort d'accorder à l'appelant une mesure d'adaptation.

³⁴ L'appelant a mentionné de nombreuses affaires judiciaires. Voici une liste non exhaustive de celles-ci. Par exemple : *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460; *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; *Canada (Procureur général) c Wasylka*, 2004 CAF 219; *Canada (Procureur général) c Tucker*, 1985 CAF, A-381-85; *Canada (Procureur général) c Brissette*, (1993) 168 N.R. 60 (CAF); *Canada (Procureur général) c Secours*, [1995] A.C.F. n° 210 (CAF) A-352-94; *Canada (Procureur général) c Turgeon*, [1999] A.C.F. n° 1861.

³⁵ Voir la décision *Syndicat Northcrest c Amselem*, 2004 CSC 47, [2004] 2 SCR 551 (*Amselem*).

³⁶ Voir la page GD2-6.

[50] Malgré les arguments de l'appelant, je ne suis pas autorisée à décider si une mesure prise par un employeur viole les droits d'un appelant qui sont protégés par la *Charte*. Je ne suis pas autorisée non plus à rendre des décisions sur les autres lois susmentionnées ou sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés. L'appelant devrait s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal pour régler ces types de questions.

[51] Comme je l'ai déjà mentionné, il ressort clairement des affaires *McNamara*, *Paradis*, *Mishibinijima* et *Cecchetto*³⁷ qu'il y a lieu de s'attarder à ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait.

[52] 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 lois³⁸. Je ne peux examiner qu'une chose : la question de savoir si ce que l'appelant a fait ou a omis de faire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[53] Je n'admets pas le fait que l'appelant n'a pas fait de choix conscient parce que sa religion est tellement enracinée en lui. Je comprends bien les convictions religieuses de l'appelant, mais je conclus qu'il comprenait quels étaient ses choix et qu'il a fait le choix de ne pas se faire vacciner en raison de ses croyances religieuses. Je conclus que c'était son propre choix.

[54] L'appelant soutient également que son employeur n'aurait pas dû le considérer comme étant non disposé à se faire vacciner, mais plutôt comme étant incapable de le faire. L'appelant estime que son employeur aurait pu et aurait dû prendre des mesures différentes. Encore une fois, je dois me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait.

³⁷ Voir les para 19 à 23 de la présente décision.

³⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Guide de la détermination de l'admissibilité³⁹

[55] L'appelant affirme de façon générale qu'il devrait avoir droit à des prestations selon les principes du Guide de la détermination de l'admissibilité (Guide). Il affirme qu'il n'a pas commis d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[56] Ce guide énonce les politiques internes de la Commission. Il s'agit d'un outil qu'utilise le personnel de la Commission pour interpréter et appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de trancher les demandes d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il n'a pas force de loi. Je ne crois pas que les politiques internes générales de la Commission nous éclairent dans la présente affaire.

Autres arguments de l'appelant

[57] La position principale de l'appelant est qu'il croit que la religion n'est pas un choix. Il affirme que son cas est différent de bien d'autres affaires judiciaires d'inconduite. Il affirme que, dans certaines des décisions qu'il a examinées, les faits étaient fondés sur un comportement objectivement « mauvais »⁴⁰.

[58] L'appelant a fait valoir que ces affaires sont objectivement différentes parce qu'elles portaient sur des faits différents. Il a raison; les faits ne sont pas les mêmes. Pourtant, ces décisions nous éclairent sur ce qui doit être examiné. Comme je l'ai déjà mentionné, ces affaires indiquent que le comportement de l'appelant est ce qu'il faut examiner.

[59] De plus, la Cour fédérale a clairement indiqué dans la décision *Cecchetto*⁴¹, une affaire concernant le respect d'une politique de vaccination, que le rôle du Tribunal consiste à examiner ce que l'employé a fait ou n'a pas fait.

[60] Il ne m'appartient pas de trancher la question du caractère raisonnable de la politique de l'employeur et de décider si l'employeur aurait dû offrir à l'appelant une

³⁹ Le Guide se trouve à l'adresse <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide.html>

⁴⁰ Voir les para 19 à 23 de la présente décision.

⁴¹ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

mesure d'adaptation ou une exemption. L'appelant pourrait disposer d'autres moyens de faire valoir ses allégations. Cependant, ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal compétent. C'est ce qu'a indiqué en des termes clairs la Cour fédérale dans la décision *Cecchetto*⁴².

[61] L'appelant soutient également que, selon l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission accorde le bénéfice du doute au prestataire si les éléments de preuve présentés de part et d'autre sont équivalents. Je conclus que cette disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique pas à la présente affaire parce que la preuve, les principaux faits de l'affaire ne sont pas contestés.

Éléments de l'inconduite?

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

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

[64] L'appelant n'avait pas d'exemption ou de mesure d'adaptation. Son employeur a précisé en des termes clairs que l'employé non vacciné qui ne jouissait d'aucune exemption serait congédié.

[65] La politique de l'employeur exige que tous les employés divulguent leur statut vaccinal et soit qu'ils aient une exemption, soit qu'ils se fassent vacciner. L'appelant ne s'est pas fait vacciner et n'avait pas d'exemption. Il n'a donc pas respecté la politique de son employeur. Pour cette raison, il ne pouvait pas se rendre au travail pour s'acquitter de ses obligations envers son employeur. Il s'agit d'une inconduite.

[66] L'appelant a convenu qu'il savait qu'en ne se faisant pas vacciner (ou en n'ayant pas d'exemption), il serait congédié. Même si l'appelant croyait qu'il y aurait une autre

⁴² Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

mesure de protection qui l'empêcherait d'être congédié, il a convenu que son employeur lui avait dit à maintes reprises que cela se produirait. L'appelant savait donc qu'il était réellement possible qu'il soit congédié.

[67] L'omission de se faire vacciner, l'inconduite, a mené au congédiement de l'appelant.

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

Donc, l'appelant a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[69] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[70] Cela s'explique par le fait que les actes de l'appelant ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de se faire vacciner allait probablement mener à son congédiement.

Conclusion

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

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

Elizabeth Usprich

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