



[TRADUCTION]

Citation : *BA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 387

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

Décision

Partie appelante : B. 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 (0) datée du 14 décembre 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa Day

Mode d'audience : Vidéoconférence

Dates de l'audience : Le 28 février 2024 et le 11 mars 2024

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 17 avril 2024

Numéro de dossier : GE-23-3558

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il a été licencié à cause d'une inconduite¹.

Aperçu

[3] L'appelant travaille comme infirmier et travaillait pour l'Interior Health Authority en Colombie-Britannique (l'employeur).

[4] 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 26 octobre 2021 (la politique). Les personnes qui n'étaient pas vaccinées (ou qui ne fournissaient pas de preuve de vaccination) et qui n'avaient pas obtenu d'exemption approuvée avant cette date limite s'exposeraient à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

[5] L'appelant ne voulait pas se conformer à la politique en se faisant vacciner. Cependant, il n'avait pas d'exemption approuvée qui soit fondée sur des raisons médicales ou sur les droits de la personne.

[6] Son dernier jour de travail a été le 24 octobre 2021. Le 25 octobre 2021, il a été suspendu de son emploi et mis en congé sans solde pour non-respect de la politique².

[7] De plus, le 25 octobre 2021, l'appelant a envoyé un courriel à son gestionnaire accompagné d'une note de son médecin indiquant qu'il était [traduction] « incapable de se présenter au travail en raison d'une [traduction] " maladie/blessure " pendant deux semaines »³. Deux semaines plus tard, le 8 novembre 2021, il a envoyé une deuxième note de son médecin indiquant qu'il était incapable de travailler pendant un

¹ C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. Voir la deuxième question en litige ci-après.

² Voir également la discussion sur ma compétence (à partir du paragraphe 14 ci-après).

³ Une copie de cette note du médecin se trouve à la page RGD4-8.

mois⁴; et un mois plus tard, le 8 décembre 2021, il a envoyé une troisième note de son médecin indiquant qu'il était incapable de travailler pendant 6 autres semaines⁵.

[8] Le 10 décembre 2021, il a été licencié pour non-respect de la politique⁶.

[9] Le même jour, l'appelant a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi⁷.

[10] Il a reçu 15 semaines de prestations de maladie⁸, puis, le 25 avril 2022, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi⁹. Cependant, l'intimée (la Commission) a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite¹⁰.

[11] L'appelant a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a dit qu'il avait des raisons médicales valables de ne pas se conformer à la politique. En outre, il a déclaré qu'il était injuste que la Colombie-Britannique (C.-B.) soit la seule province à ne pas permettre au personnel infirmier non vacciné de retourner au travail.

[12] La Commission a maintenu sa décision de ne pas payer l'appelant. Elle indiquait qu'il était **inadmissible** aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant la période de sa suspension¹¹ et **exclu** du bénéfice des prestations d'assurance-emploi

⁴ Une copie de cette note du médecin se trouve à la page RGD4-6.

⁵ Une copie de cette note du médecin se trouve à la page RGD4-7.

⁶ Voir la déclaration de l'employeur à la Commission à la page GD3-17. Voir aussi la déclaration de l'appelant à la page GD3-25. À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il avait été licencié lors d'une rencontre tenue le 10 décembre 2021 entre lui-même, son gestionnaire, son représentant syndical et un représentant de l'employeur.

⁷ La demande de prestations de maladie présentée le 10 décembre 2021 se trouve aux pages RGD2-4 à RGD2-20.

⁸ Il s'agissait du droit maximal aux prestations de maladie qu'une partie prestataire pouvait recevoir à ce moment-là.

⁹ La demande de prestations régulières d'assurance-emploi présentée le 25 avril 2022 figure aux pages GD3-3 à GD3-14.

¹⁰ Voir la lettre de décision du 7 octobre 2022 à la page GD3-26.

¹¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que les parties prestataires qui sont suspendues de leur emploi en raison d'une inconduite sont **inadmissibles** aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de leur suspension.

après son congédiement¹². Cela signifiait que l'appelant ne pouvait recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi pour sa demande¹³.

[13] L'appelant a fait appel des décisions d'inadmissibilité et d'exclusion devant le Tribunal de la sécurité sociale.

Questions préliminaires

A) Ma compétence

[14] L'appel de l'appelant a été entendu pour la première fois le 29 mai 2023.

[15] Le 24 août 2023, le Tribunal a rendu une décision rejetant son appel. Le membre du Tribunal a décidé que l'appelant ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour les raisons suivantes :

- a) La Commission a prouvé que l'appelant avait été suspendu de son emploi du 25 octobre 2021 au 9 décembre 2021 en raison de son inconduite, de sorte qu'il était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période.
- b) La Commission a prouvé que l'appelant a été congédié de son emploi le 10 décembre 2021 en raison de son inconduite, de sorte qu'il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter de cette date.

[16] L'appelant a porté cette décision en appel devant la division d'appel du Tribunal. Il a dit qu'il avait été congédié pendant un congé pour raisons médicales, ce qui est [traduction] « illégal »¹⁴.

[17] La division d'appel a accueilli en partie son appel.

¹² L'article 30 de la *Loi* prévoit que les parties prestataires sont **exclus** du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elles perdent leur emploi en raison d'une inconduite.

¹³ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-41 et la lettre de décision de révision du 7 décembre 2022 à la page GD3-42.

¹⁴ Voir la page AD1-6.

[18] La division d'appel avait conclu que :

- a) Le membre du Tribunal n'a pas mal interprété ce que signifie une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.
- b) Le membre du Tribunal n'a pas omis de tenir compte du caractère raisonnable de la politique de vaccination de l'employeur.
- c) Le membre du Tribunal n'a négligé aucune preuve concernant la suspension de l'appelant de son emploi.
- d) L'appelant est **inadmissible** aux prestations régulières d'assurance-emploi entre le 25 octobre et le 9 décembre 2021 parce qu'il a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite.
- e) Cependant, le membre du Tribunal n'a pas abordé tous les éléments de preuve pertinents sur la question de l'**exclusion**, plus précisément si l'appelant était en congé pour raisons médicales lorsqu'il a été congédié le 10 décembre 2021 et ignorait qu'il pouvait être congédié.

[19] La division d'appel a donc renvoyé l'appel de l'appelant à un nouveau membre du Tribunal pour qu'il rende une décision **seulement** sur la **question de l'exclusion**.

[20] C'est donc dire que toutes les conclusions relatives à l'inadmissibilité imposée à la demande de l'appelant parce qu'il a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite – et l'inadmissibilité elle-même (du 25 octobre 2021 au 9 décembre 2021) ont été confirmées et demeurent donc en vigueur.

[21] Ma compétence se limite à évaluer si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2021 parce qu'il a été *licencié* de son emploi en raison de son inconduite.

[22] La division d'appel a également déclaré que si l'appelant dispose de documents indiquant quand son employeur a approuvé son congé pour raisons médicales, il

devrait déposer ces éléments de preuve auprès du Tribunal¹⁵. J'ai donné à l'appelant deux occasions de déposer ses éléments de preuve supplémentaires et il a déposé les documents RGD04 et RGD06. Cette preuve a été communiquée à la Commission et elle a confirmé qu'elle n'avait pas d'autres observations en réponse¹⁶.

[23] La nouvelle audience de l'appelant sur la seule question de l'exclusion a eu lieu par vidéoconférence le 28 février 2024 et le 11 mars 2024. Il s'agit de la décision découlant de cette nouvelle audience.

B) L'appelant a continué d'être incapable de travailler en raison d'une maladie

[24] L'appelant a présenté une note du médecin indiquant qu'il [traduction] « était/est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure » pendant 3 mois à compter du 17 janvier 2022¹⁷.

[25] Comme l'appelant a reçu le maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter du 25 octobre 2021, ses prestations de maladie seraient épuisées lors de la semaine se terminant le 5 février 2022¹⁸.

[26] S'il était incapable de travailler pour des raisons médicales pendant 3 mois à compter du 17 janvier 2022, il n'aurait pas droit à des prestations régulières d'assurance-emploi avant le 17 avril 2022. C'est la raison pour laquelle la Commission a renouvelé la demande de l'appelant à compter du 17 avril 2022¹⁹.

[27] En vertu de la loi, une exclusion imposée pour la perte de votre emploi en raison d'une inconduite commencera le dimanche de la semaine de votre licenciement. L'exclusion de l'appelant débuterait donc le dimanche 5 décembre 2021 parce qu'il a été licencié le 10 décembre 2021. Toutefois, s'il y a une période de suspension avant

¹⁵ Voir la décision de la division d'appel au para 37.

¹⁶ La Commission s'appuie sur les documents RGD02, qu'elle a déposés auprès du Tribunal après la publication de la décision de la division d'appel.

¹⁷ Voir la page AD3-8.

¹⁸ Voir la décision de la division d'appel au para 31.

¹⁹ Voir la lettre de décision du 7 octobre 2022 à la page GD3-26.

le licenciement (comme dans le cas de l'appelant), l'exclusion commence à la date du licenciement proprement dit²⁰.

[28] Ainsi, comme l'appelant est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 25 octobre 2021 au 9 décembre 2021 parce qu'il a été suspendu en raison de son inconduite, je dois décider si l'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2021²¹.

Questions en litige

[29] L'appelant est-il exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2021 parce qu'il a perdu son emploi à l'Interior Health Authority en raison de son inconduite²²?

[30] Pour trancher cette question, je dois examiner la raison du congédiement de l'appelant, puis décider si la conduite qui a entraîné son congédiement correspond à une conduite qui, selon la loi, constitue une « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Analyse

Question en litige n° 1 : Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

A) Quand l'appelant a-t-il été licencié?

[31] L'appelant a dit à la Commission qu'il avait été licencié lors d'une réunion officielle tenue le 10 décembre 2021²³.

[32] À l'audience, il a déclaré ce qui suit :

²⁰ De plus, l'exclusion pour inconduite demeurera en vigueur jusqu'à la fin de la période de prestations relative à la demande, sauf si le prestataire travaille assez d'heures d'emploi assurable depuis qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite pour être de nouveau admissible aux prestations.

²¹ Je conclus qu'il s'agit de la date à laquelle l'emploi de l'appelant a pris fin (voir la question 1 A ci-après).

²² C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**. Voir la deuxième question en litige ci-après.

²³ Voir la page GD3-31.

- Le 25 octobre 2021, il a envoyé par courriel à son gestionnaire une note du médecin indiquant qu'il était incapable de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant deux semaines²⁴.
- Le 8 novembre 2021, il a envoyé par courriel à son gestionnaire une deuxième note du médecin indiquant qu'il n'était pas en mesure de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant un mois supplémentaire²⁵.
- Son gestionnaire a répondu le même jour (le 8 novembre 2021) que l'employeur avait besoin que son médecin remplisse un formulaire de preuve de maladie donnant plus de détails sur sa maladie²⁶. Le formulaire devait être présenté au plus tard le 15 novembre 2021²⁷.
- Le 15 novembre 2021, il a transmis par courriel à son gestionnaire le formulaire de preuve de maladie dûment rempli, comme on le lui a demandé²⁸.
- Le 18 novembre 2021, il a reçu un courriel de son gestionnaire lui disant : [traduction] « Nous devons organiser une réunion pour vous remettre un avis de licenciement ».
- Il n'a pas répondu à ce courriel parce qu'il était toujours en « congé lié au stress ».
- Le 8 décembre 2021, il a envoyé par courriel à son gestionnaire une troisième note de médecin indiquant qu'il n'était pas en mesure de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant six semaines de plus²⁹.
- Le 9 décembre 2021, il a reçu un courriel du représentant des ressources humaines de l'employeur indiquant qu'il y aurait une réunion au sujet de son

²⁴ Voir la page RGD6-13.

²⁵ Voir la page RGD6-10.

²⁶ Voir la page RGD6-10.

²⁷ Voir la page RGD6-11.

²⁸ Voir la page RGD6-15.

²⁹ Voir la page RGD6-6.

licenciement et l'informant qu'il devrait demander à son représentant syndical d'assister à la réunion avec lui.

- D'autres courriels ont été envoyés le 9 décembre 2021 pour fixer une date de rencontre avec lui, son représentant syndical, son gestionnaire et le représentant des ressources humaines.
- La réunion a eu lieu le 10 décembre 2021 et c'est alors qu'on lui a dit qu'il était licencié.

[33] La Commission convient que l'appelant a été licencié le 10 décembre 2021 et je ne vois aucune preuve ni raison de ne pas être d'accord.

[34] Je conclus donc que l'employeur a licencié l'appelant le 10 décembre 2021.

B) L'appelant était-il en congé autorisé le 10 décembre 2021?

[35] Non, il ne l'était pas. L'employeur **n'a jamais** autorisé un congé pour l'appelant.

[36] Le dernier jour de travail rémunéré de l'appelant était le 24 octobre 2021³⁰.

[37] La date limite indiquée dans la politique pour fournir une preuve de vaccination ou obtenir une exemption approuvée à l'exigence de vaccination était le 26 octobre 2021. Au lieu de faire l'une ou l'autre de ces choses, le 25 octobre 2021, l'appelant a envoyé à son gestionnaire un courriel accompagné d'une note du médecin indiquant qu'il était incapable de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant deux semaines.

[38] Il s'agissait d'un geste unilatéral de l'appelant. Il n'a pas demandé à l'employeur s'il pouvait prendre un congé autorisé pour raisons médicales de son emploi, et l'employeur ne l'a pas autorisé à en prendre un.

³⁰ Voir le relevé d'emploi à la page GD3-15.

[39] Exactement deux semaines plus tard, soit le 8 novembre 2021, l'appelant a présenté une deuxième note du médecin indiquant qu'il n'a pas pu se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure pendant un mois supplémentaire.

[40] Il s'agissait d'un autre geste unilatéral de l'appelant, vraisemblablement censé expliquer que son absence continue du travail était attribuable à des raisons médicales.

[41] Cette fois, le gestionnaire de l'appelant a répondu sur-le-champ en envoyant à l'appelant le formulaire de preuve de maladie dont il avait besoin pour que son médecin le remplisse et le soumette d'ici le 15 novembre 2021.

[42] Trois jours après la présentation du formulaire rempli par l'appelant, son gestionnaire lui a envoyé un courriel **pour fixer une rencontre pour lui donner un avis de licenciement**.

[43] L'appelant a choisi de ne pas répondre à ce courriel de son gestionnaire. Le 8 décembre 2021, il a plutôt soumis une troisième note du médecin indiquant qu'il devrait s'absenter du travail pendant 6 autres semaines.

[44] Il s'agissait d'un autre geste unilatéral de l'appelant.

[45] Cette fois, le représentant des ressources humaines de l'employeur a tout de suite fixé une rencontre de licenciement et l'appelant a été licencié le 10 décembre 2021.

[46] La preuve montre que l'employeur n'a **pas** approuvé ou autorisé un congé pour l'appelant, pour raisons médicales ou autres. La preuve indique plutôt que le contraire s'est produit.

[47] **Bien que l'appelant ait été suspendu de son emploi pour non-respect de la politique**³¹, il a présenté deux notes du médecin à son gestionnaire. Son gestionnaire

³¹ Le premier membre du Tribunal a conclu que l'appelant avait été suspendu de son emploi le 25 octobre 2021, ce qui a été confirmé par la décision de la division d'appel.

lui a répondu en lui demandant de soumettre le formulaire précis exigé par l'employeur afin qu'il puisse tenir compte de ses limites et de sa capacité de retourner au travail. Après avoir reçu le formulaire rempli, son gestionnaire l'a informé qu'il serait licencié.

[48] À l'audience, l'appelant a déclaré qu'il n'avait pas besoin que l'employeur l'autorise à prendre un congé pour raisons médicales. Il a dit que l'employeur n'avait pas le droit de dire « NON » à un congé autorisé pour raisons médicales tant qu'il envoyait ses notes du médecin, ce qu'il a fait. À l'appui de cet argument, il a souligné que l'employeur n'avait pas besoin d'approuver sa demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[49] Je ne suis pas d'accord.

[50] Il est vrai que la Commission n'a pas besoin de l'avis d'un employeur pour déterminer l'admissibilité d'une partie prestataire aux prestations de maladie de l'assurance-emploi ni ne sollicite l'avis de ce dernier. C'est cependant très différent d'un congé autorisé lié à l'emploi, qui survient lorsqu'un employeur autorise un employé à s'absenter de ses fonctions pendant un certain temps avec droit de réintégration.

[51] Un employé ne peut pas forcer son employeur à accepter une absence continue du travail (et maintenir son poste ouvert pour qu'il puisse y revenir) simplement en présentant une série de notes médicales consécutives.

[52] Il doit y avoir un processus permettant à l'employeur d'examiner et d'approuver (ou non) un congé autorisé pour raisons médicales en se fondant sur des

Je note que même si la suspension est survenue le 26 octobre 2021 (à l'expiration de la date limite de la politique), il n'en demeure pas moins que la suspension a eu lieu au plus tard le 26 octobre 2021 et qu'elle était en vigueur lorsque l'appelant a envoyé sa deuxième note du médecin (le 8 novembre 2021), ce qui a amené son gestionnaire à lui envoyer le formulaire de preuve de maladie dont l'employeur avait besoin pour évaluer toute demande de congé autorisé pour raisons médicales. Il ne peut y avoir de demande de congé autorisé pour raisons médicales sans un formulaire de preuve de maladie dûment rempli. Ainsi, l'appelant n'aurait pu demander à l'employeur un congé autorisé pour raisons médicales avant d'avoir présenté son formulaire de preuve de maladie rempli le 15 novembre 2021. Et ce, après qu'il eut été suspendu de son emploi, que la suspension ait eu lieu le 25 ou le 26 octobre 2021.

renseignements détaillés au sujet de la nature et de la durée prévue de la maladie ou de la blessure d'un employé.

[53] Et c'est ce qui s'est passé ici.

[54] Après que l'appelant a envoyé sa deuxième note du médecin, **l'employeur lui a transmis le formulaire** qu'il devait faire remplir par son médecin afin que l'employeur puisse examiner sa demande de congé autorisé pour raisons médicales.

[55] Dans son formulaire³², l'employeur demandait au médecin de fournir des renseignements sur la nature de la maladie ayant une incidence sur la capacité de travailler de l'appelant et sur la question de savoir si le traitement prescrit était susceptible de nuire au rendement ou à la sécurité. Le formulaire demandait également au médecin de décrire les limitations physiques et psychologiques temporaires qui empêchent l'appelant de s'acquitter de ses fonctions et de se prononcer sur la question de savoir si l'appelant était apte à participer à des réunions pour résoudre des problèmes en milieu de travail et s'il pouvait revenir au travail si ces problèmes étaient réglés.

[56] Après la présentation du formulaire rempli par l'appelant le 15 novembre 2021, l'employeur a examiné le formulaire et a décidé de licencier l'appelant. L'employeur a communiqué sa réponse à l'appelant le 18 novembre 2021, lorsque son gestionnaire lui a envoyé un courriel et lui a demandé une rencontre pour lui remettre un avis de licenciement.

[57] Le fait que l'appelant ait choisi de faire fi de ce courriel (et de présenter plutôt une troisième note du médecin le 8 décembre 2021) n'a pas changé la décision de l'employeur de refuser la demande de congé autorisé pour raisons médicales de l'appelant. Son licenciement a seulement été retardé au 10 décembre 2021.

[58] L'appelant a dit à la Commission qu'il était en congé lié au stress lorsque l'employeur l'a congédié³³. Je n'accorde aucun poids à cette affirmation. En effet,

³² Une copie imprimée plus grande du formulaire se trouve à AD05.

³³ Voir les pages GD3-31 à GD3-32.

aucune preuve ne démontre que l'employeur a déjà autorisé ou approuvé un congé pour l'appelant, pour raisons médicales ou autres, à tout moment après son dernier jour rémunéré le 24 octobre 2021.

[59] Je conclus donc que l'appelant **n'était pas** en congé autorisé lorsqu'il a été licencié le 10 décembre 2021.

C) Pourquoi l'appelant a-t-il été licencié?

[60] L'appelant a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique en fournissant une preuve de son statut vaccinal contre la COVID-19 avant la date limite du 26 octobre 2021.

[61] L'employeur a dit à la Commission que l'appelant avait été congédié pour non-respect de la politique³⁴. La Commission admet qu'il s'agit du motif du licenciement de l'appelant, et je ne vois aucune preuve ni raison de ne pas être d'accord.

[62] L'appelant convient que son emploi a pris fin parce qu'il n'a pas fourni à l'employeur une preuve de vaccination avant la date limite du 26 octobre 2021³⁵. Il a dit à la Commission qu'il savait qu'en ne s'y conformant pas, il risquait de perdre son emploi³⁶. Toutefois, il soutient que son licenciement était injustifié et qu'il n'a pas commis d'inconduite. Je traiterai de cet argument dans la question 2 ci-après.

[63] Je conclus que l'appelant a été licencié parce qu'il n'a pas fourni de preuve de vaccination comme l'exige la politique³⁷.

³⁴ Voir la page GD3-17.

³⁵ Pages GD3-25 et GD3-31.

³⁶ Voir la page GD3-25.

³⁷ Et il n'avait pas d'exemption approuvée (voir la page GD3-31).

Question en litige n° 2 : Cette raison est-elle considérée comme une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi?

[64] Oui. La raison du congédiement de l'appelant est une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

Droit applicable

[65] En vertu de la loi, si vous perdez votre emploi en raison d'une inconduite, vous êtes exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi³⁸.

[66] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite qui a mené à la cessation d'emploi doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle³⁹. L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré⁴⁰ (ou qui démontre un mépris délibéré des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[67] L'appelant n'a pas à avoir 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 au sens de la loi⁴¹.

[68] 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 licencié⁴².

[69] La Commission doit prouver que l'appelant a été congédié en raison d'une inconduite⁴³. Elle s'appuie sur la preuve que les représentants de Service Canada obtiennent de l'employeur et de l'appelant pour le faire.

³⁸ Article 30(1) de la *Loi*.

³⁹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴⁰ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

⁴¹ Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

⁴² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴³ La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable que le contraire que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

La preuve

[70] L'appelant lui-même a fourni à la Commission une copie de la politique en vigueur le 1^{er} décembre 2021⁴⁴.

[71] Il est précisé que le personnel qui n'a pas été vacciné avant la date limite (ou qui n'avait pas d'exemption approuvée) [traduction] « sera mis en congé sans solde et pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement »⁴⁵. Elle précise également que la non-conformité continue pourrait entraîner [traduction] « des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement »⁴⁶.

[72] L'appelant a d'abord dit à la Commission qu'il savait qu'en ne se conformant pas à la politique, il risquait de perdre son emploi⁴⁷.

[73] Après le rejet de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant a dit ce qui suit à la Commission⁴⁸ :

- L'employeur a communiqué les exigences en matière de vaccination et a dit que l'appelant devait fournir une preuve de vaccination au plus tard le 26 octobre 2021 pour continuer à travailler.
- S'il ne le faisait pas, il serait mis en congé sans solde.
- Toutefois, l'employeur n'a jamais vraiment dit formellement que quiconque serait licencié par la suite.

⁴⁴ La Commission le mentionne à la page RGD2-2. Voir la Politique sur les exigences en matière d'immunisation contre la COVID-19 de l'employeur dans le dossier de révision aux pages GD3-33 à GD3-38.

⁴⁵ Voir la page GD3-37.

⁴⁶ Voir la page GD3-37.

⁴⁷ Voir la page GD3-25.

⁴⁸ Voir l'entrevue à l'appui de la demande de révision de l'appelant aux pages GD3-31 à GD3-32.

- Il ne voulait pas se faire vacciner en raison de problèmes médicaux et parce qu'il croit à l'intégrité physique⁴⁹.
- Il est parti en congé lié au stress et il a été congédié pendant son congé⁵⁰.

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

- Il importe peu qu'il ait su qu'il pourrait être congédié pour non-respect de la politique.
- Sa situation devrait être régie par l'ordonnance de santé publique (ordonnance) et non par la politique⁵¹.
- Rien dans l'ordonnance n'obligeait l'employeur à le licencier parce qu'il n'avait pas fourni de preuve de vaccination.
- L'ordonnance mentionnait seulement qu'il ne serait pas admissible au travail s'il demeurait non vacciné. En d'autres termes, il aurait pu rester en congé sans solde ou en congé rémunéré.
- Toutefois, l'employeur l'a plutôt congédié [traduction] « sans justification ».
- Il a été congédié à tort parce que la perte de son emploi n'avait rien à voir avec ses capacités ou son rendement.
- Il n'a pas été autorisé à poser des questions sur l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19. Il s'avère que ces vaccins causent le cancer et peut-être aussi des maladies cardiaques et des maladies auto-immunes. Il a pris la bonne décision de ne pas se faire vacciner.

⁴⁹ Voir les pages GD3-31 à GD3-32.

⁵⁰ À la question 1 qui précède, j'ai conclu que ce n'était pas le cas.

⁵¹ Lors de son entrevue à l'appui de la révision, l'appelant s'est dit d'avis que l'employeur agissait conformément à l'ordonnance de santé publique (ordonnance) plutôt qu'en vertu d'une politique en soi (voir la page GD3-31).

- Il était [traduction] « contraire à l'éthique et répréhensible » de la part de l'employeur de forcer les gens à se faire vacciner.

Mes conclusions

[75] Le dévouement de l'appelant à titre d'employé ne suscite aucun doute dans mon esprit. Cependant, une conclusion d'« inconduite » n'exige pas qu'il ait fait quelque chose de « mal » dans l'exercice de ses fonctions ou dans sa conduite en milieu de travail.

[76] Comme je l'ai expliqué à l'audience, le terme « inconduite » aux fins des prestations d'assurance-emploi ne signifie pas nécessairement qu'une partie prestataire a fait quelque chose de « mal ». Et le terme 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.

[77] Le terme « inconduite » dans le contexte de l'assurance-emploi 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.

[78] L'appelant m'a exhorté à tenir compte du fait que l'ordonnance n'exigeait pas son licenciement et qu'il avait des raisons personnelles valables de ne pas se faire vacciner, surtout en l'absence de « données scientifiques probantes » selon lesquelles les vaccins étaient sûrs.

[79] Toutefois, ces considérations ne traitent pas du critère d'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[80] Il n'appartient pas au Tribunal de décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou si la sanction du licenciement était trop sévère⁵².

[81] 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 sur l'assurance-emploi (Loi)*⁵³.

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

[83] J'ai déjà conclu que l'appelant a été licencié parce qu'il n'a pas fourni une preuve de vaccination comme l'exige la politique (en l'absence d'une exemption approuvée).

[84] La preuve obtenue par la Commission et le témoignage de l'appelant 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 conformer⁵⁴.

⁵² Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N. R. 300 (CAF) et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, dans laquelle la Cour a statué que les questions de savoir si la partie prestataire a été congédiée à tort ou si l'employeur aurait dû accorder une mesure d'adaptation raisonnable à la partie 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.

⁵³ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Le Tribunal peut trancher des affaires 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, l'appelant ne le fait pas.

⁵⁴ L'appelant a dit à la Commission que l'employeur avait communiqué les exigences en matière de vaccination (voir la page GD3-31). Je souscris également à l'observation de la Commission à la page RGD2-2 selon laquelle l'appelant connaissait la politique et les exigences relatives au délai de vaccination en fonction des diverses ordonnances, y compris celles qui étaient en vigueur avant le 26 octobre 2021. Enfin, je note que la division d'appel l'a confirmé lorsqu'elle a confirmé la décision d'inadmissibilité rendue par le membre initial du Tribunal, qui a conclu que l'appelant [traduction] « savait ce qui était requis et savait qu'il serait suspendu s'il ne se conformait pas à la politique » (voir le paragraphe 14 de la première décision du membre du Tribunal).

- 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 pouvait entraîner son licenciement.
- Lorsqu'il était devant la division d'appel, l'appelant a déclaré qu'il était en congé autorisé pour raisons médicales lorsqu'il a été congédié⁵⁵. Il a également nié qu'il savait qu'il devait se conformer à la politique sans quoi il ferait l'objet d'un congédiement pendant qu'il était en congé autorisé pour raisons médicales⁵⁶.
 - Je ne trouve pas cela crédible ou convaincant.
 - Premièrement, il n'y a aucune preuve que l'employeur a déjà approuvé un congé autorisé pour l'appelant. De plus, sans l'autorisation de l'employeur, l'appelant n'a aucune raison crédible de penser qu'il échapperait aux conséquences du non-respect de la politique. Le fait que l'appelant ait continué de soumettre des notes du médecin ne constitue pas une preuve que l'employeur a approuvé un congé autorisé pour raisons médicales.
 - Deuxièmement, il y avait un processus pour demander un congé autorisé pour raisons médicales. L'appelant devait soumettre au plus tard le 15 novembre 2021 le formulaire de preuve de maladie que son gestionnaire lui a envoyé. Ce processus s'est traduit par le licenciement de l'appelant, et non par l'approbation de prendre un congé autorisé pour raisons médicales. Lorsque le gestionnaire de l'appelant lui a envoyé un courriel le 18 novembre 2021 pour fixer une réunion en vue de lui remettre un avis de licenciement, l'appelant savait que son congédiement allait survenir. Le fait qu'il ait choisi d'ignorer le courriel de son gestionnaire et

⁵⁵ J'ai déjà traité de ce point à la question 1 qui précède et j'ai conclu que ce n'était pas le cas.

⁵⁶ Voir la décision de la division d'appel aux para 4 et 36.

de soumettre une autre note du médecin (le 8 décembre 2021) ne constitue pas une preuve que l'employeur a approuvé son congé autorisé pour raisons médicales. L'appelant savait en date du 18 novembre 2021 qu'il serait licencié, de sorte qu'il ne peut pas dire qu'il ignorait qu'il devait se conformer à la politique sans quoi il y aurait des conséquences en cas de non-conformité alors qu'il était prétendument en congé autorisé pour raisons médicales.

- Troisièmement, l'appelant savait que la politique était appliquée. Il a déclaré qu'il avait consulté un médecin le 25 octobre 2021 parce qu'il était très stressé de savoir qu'il ne pourrait travailler à compter du 26 octobre 2021 à moins d'être vacciné. La même politique qui l'empêchait de travailler à compter du 26 octobre 2021 prévoyait également des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pour non-conformité. De plus, comme l'appelant l'a dit à la Commission, il savait qu'en ne se conformant pas à la politique, il risquait de perdre son emploi⁵⁷.

d) Son défaut de se conformer à la politique était la cause directe de son congédiement.

[85] **Il s'agit** (les 4 éléments du paragraphe 83 qui précède) du critère d'inconduite sous le régime de la *Loi*, et la conduite de l'appelant satisfait au critère.

[86] 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.

⁵⁷ Voir la page GD3-25. J'accorde beaucoup de poids à cette déclaration parce qu'elle a été faite spontanément et avant toute décision défavorable sur la demande de l'appelant.

[87] La division d'appel du Tribunal a confirmé à maintes reprises qu'il importe peu que la décision personnelle d'une partie 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-emploi⁵⁸.

[88] Les décisions de la division d'appel s'appuient sur 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*⁵⁹. Il existe également une série d'affaires de la Cour fédérale, à commencer par la décision *Cecchetto*, qui ont confirmé ce principe **dans le contexte particulier d'une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19**⁶⁰.

[89] Je conclus donc que l'omission délibérée de l'appelant de fournir une preuve de vaccination conformément à la politique constitue une inconduite au sens de la *Loi*.

[90] À l'audience, l'appelant a parlé d'une action collective intentée par un groupe d'employés de la santé qui contestent leur licenciement parce qu'il irait au-delà des exigences des ordonnances.

[91] 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 son licenciement. Il demeure libre de présenter ces arguments et de demander réparation devant les instances compétentes.

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

⁶⁰ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

[92] Toutefois, aucun de ses arguments au sujet de ce que l'employeur a fait ou n'a pas fait ne modifie l'analyse dans cette affaire.

[93] Dans la présente décision, comme dans l'affaire *Cecchetto*⁶¹, les seules questions à trancher sont de savoir si l'appelant a été licencié pour ne pas s'être conformé à la politique de vaccination de son employeur et, dans l'affirmative, si ce défaut de se conformer était voulu et vraisemblablement susceptible d'entraîner son congédiement. La réponse à toutes ces questions est oui.

[94] Parce qu'il a fait le choix voulu de ne pas se faire vacciner comme l'exige la politique, l'appelant a été congédié en raison d'une conduite considérée comme étant une inconduite au sens de la *Loi*.

[95] Je conclus que la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que l'appelant a été licencié le 10 décembre 2021 en raison d'une conduite qui constitue une inconduite au sens de la *Loi*. Cela signifie qu'il ne peut pas se faire verser des prestations régulières d'assurance-emploi relativement à sa demande.

Question en litige n° 3 : Qu'en est-il des autres observations de l'appelant?

[96] L'appelant a présenté un certain nombre d'autres observations à la nouvelle audience, notamment que l'agent de santé publique de la région était corrompu, que les ordonnances portaient atteinte aux valeurs fondamentales de la profession infirmière et qu'il n'y a pas de données scientifiques fondées sur des données probantes à l'appui des ordonnances rendues en Colombie-Britannique ou de la décision de la province de les maintenir aussi longtemps.

[97] La Cour fédérale et la division d'appel ont déclaré que je n'avais ni le mandat ni la compétence pour évaluer le bien-fondé, la légitimité ou la légalité des

⁶¹ Cité au paragraphe 88 qui précède.

ordonnances⁶². Cela signifie que les arguments fondés sur les autres observations de l'appelant ne sont pas pertinents pour la question de l'inconduite dont je suis saisie dans le présent appel et je ne peux pas les examiner.

Conclusion

[98] La Commission a prouvé que l'appelant a été licencié le 10 décembre 2021 en raison de son inconduite⁶³. Par conséquent, il est **exclu** du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2021⁶⁴.

[99] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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

⁶² La division d'appel en a discuté au paragraphe 18 de sa décision (de plus, voir la citation de la décision *Cecchetto*).

⁶³ C'est-à-dire l'inconduite **au sens où le terme est employé aux fins des prestations d'assurance-emploi**.

⁶⁴ Conformément à l'article 30(1) de la *Loi*. L'exclusion commence tout de suite après l'inadmissibilité déjà imposée, de sorte que l'appelant ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi relativement à cette demande.