



[TRADUCTION]

Citation : *LJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 150

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

**Décision**

**Partie appelante :** L. J.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (438330) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 17 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Sylvie Charron  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 6 janvier 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 20 janvier 2022  
**Numéro de dossier :** GE-21-2505

## 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 été suspendu de son emploi en raison de son inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné la perte de son emploi). Par conséquent, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] L'appelant a quitté son emploi le 7 juin 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a décidé qu'il avait été mis en congé en raison de son inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser des prestations.

[4] L'employeur de l'appelant affirme qu'il a été mis en congé parce qu'il a refusé de se faire vacciner ou de subir des tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19 conformément à sa politique de vaccination. Ce congé est d'une durée indéterminée jusqu'à ce que l'appelant accepte les conditions d'emploi.

[5] L'appelant ne conteste pas que cela s'est produit. Il dit qu'il est en bonne santé et qu'il ne voit pas la nécessité de se faire vacciner ou de subir des tests. Il a affirmé qu'il ne voulait pas être un cobaye et subir des tests hebdomadaires. Il ne prend pas de médicaments et mène une vie saine. Selon lui, l'utilisation d'équipement de protection individuelle tels que des masques et des visières devrait être suffisante pour qu'il ne propage pas et ne contracte pas la COVID-19. Il a également confirmé que même s'il aimait vraiment son travail, il était peu probable qu'il y retourne à moins que la politique de vaccination ne soit modifiée.

[6] La Commission a accepté la raison du congédiement donnée par l'employeur. Elle a finalement décidé que l'appelant avait perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il n'était donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

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

[8] Pour trancher cette question, je dois décider de deux choses. Tout d'abord, je dois déterminer la raison pour laquelle l'appelant a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois décider si cette raison est une inconduite au sens de la loi.

## Analyse

### Pourquoi l'appelant a-t-il été suspendu de son emploi?

[9] J'estime que l'appelant a perdu son emploi parce qu'il a refusé de se faire vacciner ou de subir des tests hebdomadaires d'ACP (amplification en chaîne par polymérase). L'appelant convient qu'il a été suspendu sans solde le 7 juin 2021 pour cette raison. Je ne vois aucun élément de preuve qui contredise cela.

[10] L'employeur a expliqué à la Commission que l'appelant avait été mis en congé sans solde pour une période indéterminée parce qu'il avait refusé de se faire vacciner. Le congé prendrait fin si l'appelant acceptait la politique de vaccination de l'employeur et de se faire vacciner<sup>1</sup>.

[11] L'employeur a également expliqué que l'appelant a été informé par écrit le 12 mai 2021 qu'il devait se faire vacciner ou subir des tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19. L'appelant a refusé de se faire vacciner et a arrêté ses tests hebdomadaires le 7 juin 2021.

[12] La Commission a avisé l'appelant qu'elle refusait de lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait pris volontairement un congé sans justification<sup>2</sup>. L'appelant a demandé une révision de cette décision.

[13] La Commission a maintenu sa décision après révision<sup>3</sup>. Elle a cependant expliqué dans ses observations au Tribunal qu'elle n'avait pas donné à l'appelant la

---

<sup>1</sup> Voir les pages GD3-24 et GD3-25 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la page GD3-28.

<sup>3</sup> Voir la page GD3-36.

bonne raison pour laquelle il s'était vu refuser des prestations d'assurance-emploi. La Commission affirme maintenant que l'appelant a été suspendu de son poste en raison de son inconduite<sup>4</sup>.

[14] La Commission a fait valoir au Tribunal qu'elle aurait dû conclure après avoir examiné la situation de l'appelant qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite, car l'employeur le suspendait pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination.

[15] La question de savoir si l'appelant a cessé de travailler parce qu'il a volontairement quitté son emploi sans justification ou parce qu'il a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite est importante parce que les critères juridiques que je dois appliquer pour trancher les deux questions sont différents. De plus, le fardeau de prouver la raison du départ est différent pour les deux questions.

[16] Je reconnais que le changement de raison n'est pas fatal à la décision portée en appel, comme l'a expliqué la Cour d'appel fédérale<sup>5</sup>.

[17] La *Loi sur l'assurance-emploi* traite ensemble les notions d'inconduite et de départ volontaire sans justification. Elle prévoit que la perte d'un emploi doit être involontaire pour qu'une partie appelante soit admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>6</sup>. Cela signifie qu'une partie appelante n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite ou si elle le quitte volontairement sans justification.

[18] Pour cette raison, dans la présente affaire, je peux décider que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite si la preuve appuie cette conclusion. Cela signifie que la Commission doit démontrer que la conduite de l'appelant était volontaire, c'est-à-dire qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir la page GD4-3.

<sup>5</sup> Voir la décision *Desrosiers c Canada (Procureur général)*, A-128-89.

<sup>6</sup> Voir la décision *Hills c Canada (Procureur général)*, 1988, 1 RCS 513.

<sup>7</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

## **La raison de la suspension de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[19] Je conclus que la raison de la suspension de l'appelant est une inconduite au sens de la loi pour les raisons qui suivent.

[20] Comme il a été mentionné précédemment, pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être volontaire. Cela signifie que les actes doivent être conscients, voulus ou intentionnels. Par inconduite, on entend aussi un acte si insouciant qu'il frôle le caractère délibéré<sup>8</sup>. Il n'est pas nécessaire que la partie appelante ait une intention coupable (autrement dit, il n'est pas nécessaire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>9</sup>.

[21] Il y a inconduite lorsque la partie appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée<sup>10</sup>.

[22] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que l'appelant savait qu'il devait se faire vacciner ou subir des tests hebdomadaires pour continuer à travailler chez l'employeur<sup>11</sup>. Il a refusé de le faire intentionnellement; son refus était volontaire. C'est la cause directe de sa suspension.

[23] L'appelant affirme qu'il a été suspendu pour des raisons indépendantes de sa volonté. J'estime qu'une autre solution raisonnable que la vaccination s'offrait à lui; il aurait pu accepter de subir des tests hebdomadaires. L'appelant n'aurait pas perdu son emploi s'il s'était conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Il savait que son refus de s'y conformer pouvait entraîner sa suspension et éventuellement son congédiement. Il s'agit d'une conduite consciente, voulue et intentionnelle qui répond à la notion juridique d'inconduite énoncée à l'article 30(1) de la Loi.

---

<sup>8</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>9</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>10</sup> Voir la note de bas de page 7 de la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>11</sup> Voir la page GD3-34.

[24] J'estime que la Commission a prouvé que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite. Il a été informé de la politique de vaccination de l'employeur et s'est vu accorder un délai pour s'y conformer. L'employeur ne pouvait pas lui proposer d'autres solutions comme une affectation à d'autres tâches puisque la politique s'appliquait à tous les employés.

[25] Bien que je compatisse avec l'appelant, qui est maintenant sans emploi, je dois appliquer la loi dans sa forme actuelle. Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## **Conclusion**

[26] Je conclus que l'appelant n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

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

Sylvie Charron

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