



[TRADUCTION]

Citation : *JC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1622

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

## **Décision**

**Partie appelante :** J. C.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (500185) datée du 5 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Peter Mancini

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 31 octobre 2022

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

**Date de la décision :** Le 11 novembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2816

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire a été suspendu de son emploi. L'employeur du prestataire a déclaré qu'il avait été suspendu pour avoir enfreint une politique de l'entreprise concernant une exigence de vaccination. On lui a dit qu'il devait se faire vacciner avant une certaine date, à moins d'être exempté pour des raisons médicales. Il n'a pas obtenu d'exemption et il ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme que ce n'est pas la véritable raison pour laquelle l'employeur l'a congédié. Le prestataire dit que l'employeur l'a congédié parce qu'il a contesté la politique. Il croyait que l'entreprise n'avait pas fait la recherche nécessaire pour exiger que les membres du personnel soient vaccinés. Il dit que la Commission est de connivence avec le gouvernement fédéral et que ce dernier tente de forcer la population canadienne à se faire vacciner. La Commission a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

[5] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

---

<sup>1</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

## Analyse

[6] La loi prévoit qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique, peu importe si l'employeur a congédié ou suspendu la personne. Pour décider si le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison le prestataire a été suspendu. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

### **Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?**

[7] Je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de l'entreprise qui exigeait qu'il se fasse vacciner dans le délai requis par son employeur. Le non-respect de la politique de vaccination de son employeur a entraîné sa cessation d'emploi. Bien que l'employeur ait pu dire qu'il s'agissait d'un « congé sans solde », il a suspendu le prestataire en réponse à son non-respect de la politique de vaccination.

[8] Le prestataire et la Commission ne s'entendent pas sur la raison de la suspension. La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison de la suspension. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire devait se faire vacciner conformément à la politique, mais qu'il avait refusé de le faire.

[9] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que la véritable raison de sa suspension est que la politique était malavisée. Il convient qu'il n'a pas reçu le vaccin, et il estimait qu'il n'aurait pas dû avoir à le faire. Il a dit à l'entreprise qu'elle n'avait pas fait les tests nécessaires pour s'assurer de l'innocuité du vaccin. Il conteste également la conclusion de la Commission selon laquelle il a commis une inconduite. Il a déposé de nombreux articles de presse, articles d'opinion et rapports au Tribunal pour appuyer son point de vue. Il a déposé ces documents jusqu'à la veille de l'audience.

[10] Je conclus que la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu est qu'il a refusé de suivre la politique de l'entreprise qui exigeait qu'il se fasse vacciner. Personne ne conteste ce point. Le prestataire a dit qu'il était en vacances en août 2021. Avant de

partir en vacances, l'entreprise avait une politique de dépistage de la COVID-19. Il n'avait aucun problème à accepter la politique de l'entreprise sur les tests. À son retour de vacances, il a reçu un courriel de son employeur. Le courriel informait les membres du personnel qu'ils devaient recevoir au moins un vaccin contre la COVID-19 avant le 15 octobre 2021. Il était possible de demander une exemption de la vaccination pour des raisons médicales. Toutefois, le fait de ne pas se faire vacciner entraînerait une suspension sans solde. Le prestataire a demandé une exemption à trois médecins différents, mais il n'a pas été en mesure d'en obtenir une. Il a contesté la politique de l'employeur concernant la vaccination contre la COVID-19. Il a dit que l'entreprise n'était pas tenue d'imposer la politique et qu'elle n'avait pas fait preuve de diligence raisonnable en testant le vaccin avant d'exiger que les membres du personnel le reçoivent. Il dit qu'ils ont mis en œuvre la politique de vaccination pour des raisons politiques (voir la page GD 3-37 du dossier d'appel).

## **La raison de la suspension du prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[11] La raison de la suspension du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[12] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (décisions des cours et des tribunaux) nous montre comment établir si la raison du congédiement d'une partie prestataire est une inconduite au sens de la Loi. Elle énonce le critère juridique de l'inconduite ainsi que les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[13] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la Loi.

[14] Je dois me concentrer uniquement sur la Loi. Je ne peux pas décider si le prestataire a des options au titre d'autres lois. Il ne m'appartient pas de décider si le prestataire a été congédié à tort ou si l'employeur aurait dû prendre des dispositions

raisonnables (mesures d'adaptation) pour le prestataire. Je peux seulement examiner une chose : la question de savoir si ce que le prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la Loi.

[15] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>4</sup>.

[16] Il y a inconduite si le prestataire savait (ou s'il 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 congédié pour cette raison<sup>5</sup>.

[17] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que le prestataire ait été suspendu en raison d'une inconduite<sup>6</sup>.

[18] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a refusé de suivre une politique de l'entreprise et qu'il savait que ce faisant, il pouvait être mis en congé sans solde. Il n'a pas suivi la politique délibérément.

[19] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'y a pas de définition d'inconduite dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, et il dit que la jurisprudence qui définit l'inconduite ne peut pas s'appliquer parce que les tribunaux n'ont pas le pouvoir de définir l'inconduite. Il affirme qu'il n'a pas eu tort de refuser le vaccin parce

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>3</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>4</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

<sup>6</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

que l'entreprise n'était pas légalement obligée de présenter la politique et que la politique n'a pas été examinée adéquatement avant d'être mise en œuvre.

[20] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce que le prestataire a volontairement refusé de suivre la politique de l'entreprise. Ce faisant, il savait (ou aurait dû savoir) qu'il pouvait être suspendu ou perdre son emploi. Le prestataire ne nie pas qu'il a refusé de suivre la politique. Il a sa propre définition de l'inconduite et refuse d'accepter les définitions énoncées dans les décisions mentionnées en bas de page. Même si le prestataire peut contester la jurisprudence, le Tribunal est lié par celle-ci et je reconnais son pouvoir.

[21] Je conclus que la politique a été communiquée au prestataire par l'entreprise. Les conséquences du non-respect de la politique ont été communiquées au prestataire, qui savait que s'il ne se faisait pas vacciner avant le 15 octobre 2021, il serait mis en congé sans solde. Il n'était pas admissible à une exemption médicale. Il n'était pas d'accord avec la politique de l'entreprise et a délibérément refusé de la suivre.

### **Donc, le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?**

[22] Selon mes conclusions précédentes, je juge que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

### **Conclusion**

[23] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[24] Ainsi, l'appel est rejeté.

Peter Mancini

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