



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1703

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

## Décision

**Partie appelante :** J. P.  
**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 (489602) datée du 30 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Sylvie Charron  
**Mode d'audience :** En personne  
**Date de l'audience :** Le 21 novembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
  
**Date de la décision :** Le 29 décembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-2514

## 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 d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelant a été suspendu de son emploi. Son employeur indique qu'il a été congédié parce qu'il a agi contre sa politique de vaccination : il a refusé de dire s'il avait été vacciné.

[4] Bien que l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

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

---

<sup>1</sup> L'article 30 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. L'article 31 impose une inadmissibilité aux prestations pour suspension d'un emploi en raison d'une inconduite.

## Analyse

[7] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut pas obtenir des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique si l'employeur l'a congédiée ou suspendue<sup>2</sup>.

[8] Pour décider si l'appelant a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] Je considère que l'appelant a été suspendu de son emploi parce qu'il a agi contre la politique de vaccination de son employeur en refusant de révéler son statut vaccinal.

[10] L'appelant indique qu'il connaissait la politique de vaccination de l'employeur. Il affirme qu'une politique n'est pas une loi et qu'il aurait pu travailler de la maison.

[11] L'appelant n'a pas demandé une exemption à la politique. De plus, il affirme avoir le droit de ne pas déclarer son statut vaccinal, car fournir son dossier médical ne fait pas partie de son contrat de travail<sup>3</sup>. L'appelant savait que le fait de ne pas révéler son statut vaccinal entraînerait la cessation de son emploi.

[12] La Commission affirme que l'employeur a suspendu l'appelant de son emploi le 15 novembre 2021 pour non-conformité à sa politique de vaccination, comme en témoigne le code « M » indiqué sur le relevé d'emploi.

[13] Je conclus que l'appelant a été suspendu de son emploi pour non-conformité à la politique de vaccination de l'employeur. L'appelant convient que c'est la raison pour laquelle il a été suspendu; je ne vois aucune raison de ne pas accepter cela comme un fait accompli.

---

<sup>2</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir les pages GD3-19, GD3-32 et GD3-33 du dossier d'appel.

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

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

[15] 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 le congédiement de l'appelant est le résultat d'une inconduite selon la *Loi*. 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.

[16] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>4</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée<sup>5</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>6</sup>.

[17] 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 congédié pour cette raison<sup>7</sup>.

[18] La Commission doit prouver que l'appelant a perdu son emploi en raison de son inconduite, 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 de son inconduite<sup>8</sup>.

[19] 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 aurait dû

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>5</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>6</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

<sup>8</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>9</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*.

[20] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, un prestataire a affirmé qu'il devrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait injustement congédié<sup>10</sup>. Il avait perdu son emploi à cause de la politique de son employeur sur le dépistage des 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.

[21] 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 est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, que la personne ait été injustement congédiée ou non<sup>11</sup>.

[22] 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 injustement congédiées. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur au lieu de faire en sorte que les actions de l'employeur coûtent de l'argent aux contribuables en versements de prestations<sup>12</sup>.

[23] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, un prestataire a été congédié pour avoir échoué à un test de dépistage de drogues<sup>13</sup>. Le prestataire 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

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>10</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>11</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

<sup>12</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>13</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

mesures d'adaptation conformément à sa politique et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour fédérale 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 inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>14</sup>.

[24] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, un prestataire a perdu son emploi en raison de son trouble lié à la consommation d'alcool<sup>15</sup>. Le prestataire a soutenu que son employeur devait lui offrir des mesures d'adaptation parce que le trouble lié à la consommation d'alcool 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>16</sup>.

[25] Ces dossiers ne portent pas sur les politiques de vaccination contre la COVID-19. Mais ce qu'ils disent est tout de même pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de suspendre l'appelant de son emploi. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelant a fait ou omis de faire et décider s'il s'agit d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement informé l'appelant de ses attentes concernant la possibilité de lui dire s'il avait été vacciné;
- l'employeur a communiqué ce à quoi il s'attendait; l'appelant convient qu'il a reçu de nombreux courriels de son gestionnaire et qu'il a eu de nombreuses conversations avec cette personne;

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

<sup>15</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

- l'appelant savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

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

- la politique de vaccination de l'employeur n'était pas la loi; il aurait pu travailler de la maison;
- son contrat de travail ne prévoyait pas la divulgation de ses dossiers médicaux;
- le vaccin est expérimental; il est inscrit dans le Code de Nuremberg qu'on ne peut faire des expériences sur les gens.

[28] L'appelant convient qu'il connaissait la politique de vaccination et les conséquences du non-respect de celle-ci.

[29] L'appelant a fourni le formulaire d'attestation de vaccination à l'employeur, comme demandé. Sur le formulaire, il affirme son droit de ne pas révéler son statut vaccinal, contrevenant à la politique de l'employeur<sup>17</sup>.

[30] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons qui suivent :

- l'employeur avait une politique de vaccination qui disait que le personnel devait fournir son statut vaccinal avant une date donnée;
- l'employeur a clairement informé l'appelant de ses attentes envers ses employés en ce qui concerne la vaccination et la communication de leur statut vaccinal;
- l'employeur a envoyé des courriels à l'appelant et lui a parlé à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes;

---

<sup>17</sup> Voir les pages GD3-22 à GD3-30 du dossier d'appel.

- l'appelant savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences s'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

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

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

[32] En effet, les actions de l'appelant ont mené à sa suspension. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de se faire vacciner et de dire s'il avait été vacciné était susceptible d'entraîner sa suspension de son emploi.

[33] Je constate que l'appelant a repris son poste à compter du 20 juin 2022, à la suite de la levée de l'exigence de vaccination.

### **Conclusion**

[34] La Commission a prouvé que l'appelant a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de suspension.

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

Sylvie Charron

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