



[TRADUCTION]

Citation : *YS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 280

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

## Décision

**Partie prestataire :**

Y. S.

**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 (489560) datée du 6 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Bret Edwards

**Mode d'audience :**

Téléconférence

**Date de l'audience :**

Le 10 janvier 2023

**Personne présente à l'audience :**

Prestataire

**Date de la décision :**

Le 13 janvier 2023

**Numéro de dossier :**

GE-22-2669

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec la prestataire.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire a perdu son emploi. Son employeur a déclaré qu'elle avait été congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme que la politique de son employeur était injuste et qu'elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée si elle ne la respectait pas.

[5] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission a donc conclu que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Question en litige

[6] La prestataire a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

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

## **Pourquoi la prestataire a-t-elle perdu son emploi?**

[8] Je conclus que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[9] La prestataire et la Commission s'entendent sur la raison pour laquelle elle a été congédiée. La prestataire affirme avoir été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur, puisque c'est ce que dit sa lettre de congédiement<sup>2</sup>. Son employeur dit également qu'elle a été congédiée pour cette raison<sup>3</sup>.

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

[10] La raison du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[11] 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 prestataire a été suspendue pour une inconduite au sens de la *Loi*. Elle définit le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les éléments à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[12] Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>4</sup>. Par inconduite, on entend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>5</sup>. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que sa conduite soit une inconduite au sens de la loi<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Voir les pages GD3-41 et GD3-42 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir les pages GD3-34, GD3-41 et GD3-42.

<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.

[13] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>7</sup>.

[14] La Commission doit prouver que la prestataire 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 la prestataire a été congédiée en raison d'une inconduite<sup>8</sup>.

[15] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>9</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>.

[16] Je dois me concentrer seulement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si d'autres lois offrent d'autres options à la prestataire. Je n'ai pas à décider si la prestataire a été congédiée injustement ou si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>11</sup>. Je peux seulement évaluer si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de son employeur et qu'elle savait qu'elle pouvait être congédiée si elle ne la respectait pas, mais qu'elle a choisi de ne pas la suivre malgré tout<sup>12</sup>.

---

<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.

<sup>9</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

<sup>12</sup> Voir la page GD4-5.

[18] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la politique de son employeur était injuste et qu'elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée si elle ne la respectait pas<sup>13</sup>.

[19] La prestataire a dit à la Commission et déclaré à l'audience ce qui suit :

- Elle était au courant de la politique de son employeur et a reçu de nombreux rappels concernant les dates limites pour s'y conformer à l'automne 2021<sup>14</sup>.
- Elle ne s'est pas fait vacciner avant la date limite fixée par son employeur parce qu'elle avait des inquiétudes au sujet de l'innocuité et de l'efficacité du vaccin contre la COVID-19 auxquelles on avait pas encore répondu<sup>15</sup>.
- Elle n'a pas demandé d'être exemptée de la politique de son employeur pour des raisons religieuses ou médicales. Elle a parlé à son médecin de la possibilité d'obtenir une exemption médicale, mais on lui a dit qu'elle ne remplissait pas les critères pour en obtenir une<sup>16</sup>.
- Elle a communiqué avec son employeur pour lui dire qu'elle craignait que le vaccin contre la COVID-19 ne soit pas assez sûr ou efficace<sup>17</sup>.
- La politique de son employeur était injuste parce qu'elle ne faisait pas partie de son contrat de travail initial<sup>18</sup>.

[20] La prestataire a également dit à la Commission et déclaré à l'audience ce qui suit :

- La politique de son employeur et les rappels qu'il lui a envoyés indiquaient qu'elle pouvait être congédiée si elle ne la respectait pas<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir la page GD2-394.

<sup>14</sup> Voir la page GD3-45.

<sup>15</sup> Voir la page GD3-45.

<sup>16</sup> Voir la page GD3-45.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-45.

<sup>18</sup> Voir les pages GD2-9 à GD2-388 (copie de sa convention collective).

<sup>19</sup> Voir la page GD3-45.

- Cependant, elle ne pensait pas qu'elle serait congédiée si elle ne respectait pas la politique<sup>20</sup>, et ce pour plusieurs raisons.
- Premièrement, son employeur ne cessait de modifier la date limite pour se conformer à la politique, de sorte qu'elle ne pensait pas qu'il était sérieux quand il parlait de congédier des gens.
- Deuxièmement, elle n'avait pas consenti à se faire vacciner, et ne pouvait donc pas croire que son employeur avait décidé de la congédier.
- Troisièmement, elle était blessée et en arrêt de travail à ce moment-là et ne se considérait donc pas comme un danger pour les autres personnes.
- Quatrièmement, son employeur ne lui a proposé aucune autre option de travail pour qu'elle puisse continuer à gagner de l'argent avant de la congédier.

[21] L'employeur de la prestataire a dit à la Commission ce qui suit :

- Le 7 septembre 2021, il a mis en place une politique de vaccination qui exigeait que tout le personnel soit entièrement vacciné au plus tard le 30 septembre 2021 pour pouvoir continuer à travailler<sup>21</sup>.
- Il a repoussé la date limite de vaccination à deux reprises, soit jusqu'au 20 novembre 2021, et a dit aux employés que s'ils n'étaient pas entièrement vaccinés à ce moment-là, ils seraient mis en congé sans solde<sup>22</sup>.
- Par la suite, il a dit aux employés qu'ils seraient congédiés pour motif valable s'ils n'étaient pas entièrement vaccinés d'ici la fin de 2021<sup>23</sup>.
- La prestataire s'est blessée et n'a pas pu travailler jusqu'au 18 janvier 2022. À ce moment-là, on lui a donné 9 semaines pour se conformer à la politique, sinon elle serait congédiée<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Voir la page GD2-394.

<sup>21</sup> Voir la page GD3-27.

<sup>22</sup> Voir la page GD3-27.

<sup>23</sup> Voir la page GD3-27.

<sup>24</sup> Voir la page GD3-34.

[22] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons que j'expose ci-dessous.

[23] J'estime que la prestataire a posé des gestes qui ont conduit à son congédiement, car elle savait que son employeur avait une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et ce qu'elle devait faire pour la respecter.

[24] Je juge également que les gestes de la prestataire étaient intentionnels puisqu'elle a pris la décision consciente de ne pas suivre la politique de son employeur.

[25] Il y a des éléments de preuve clairs montrant que la prestataire était au courant de la politique de son employeur. Elle a dit à la Commission et déclaré à l'audience qu'elle la connaissait, comme je l'ai mentionné plus haut.

[26] Il y a aussi des éléments de preuve clairs montrant que la prestataire a choisi de ne pas suivre la politique de son employeur. Elle a dit à la Commission et déclaré à l'audience qu'elle ne s'était pas fait vacciner avant la date limite fixée par son employeur et qu'elle n'avait pas demandé d'exemption de la politique pour des raisons religieuses ou médicales comme je l'ai mentionné plus haut.

[27] Je reconnais que la prestataire estime que la politique de son employeur était injuste parce qu'elle ne faisait pas partie de son contrat de travail initial.

[28] Malheureusement, je juge que cet argument n'est pas pertinent. Comme je l'ai mentionné plus haut, je peux seulement examiner les gestes de la prestataire par rapport à ce que la loi dit sur la question de l'inconduite. Cela signifie que je dois me concentrer sur les gestes de la prestataire qui ont mené à son congédiement et sur la question de savoir si elle savait que ceux-ci pouvaient mener à son congédiement. Si la prestataire souhaite continuer à faire valoir cet argument, elle doit le faire devant une autre instance.

[29] Je reconnais également que la prestataire a des inquiétudes au sujet de l'innocuité et de l'efficacité du vaccin contre la COVID-19 et qu'elle pensait que son

employeur devait les connaître pour comprendre pourquoi elle ne voulait pas se faire vacciner.

[30] Malheureusement, je juge que cet argument n'est pas pertinent non plus. Encore une fois, comme je l'ai mentionné plus haut, je peux seulement examiner les gestes de la prestataire par rapport à ce que la loi dit sur la question de l'inconduite. Si la prestataire estime que son employeur devrait être responsable de lui montrer que le vaccin contre la COVID-19 est sûr et efficace, elle doit également faire valoir cet argument devant une autre instance.

[31] Ainsi, bien que je reconnaisse les préoccupations de la prestataire au sujet de la politique de vaccination de son employeur, j'estime que la preuve montre clairement qu'elle a pris la décision consciente de ne pas suivre la politique. Elle ne s'est pas fait vacciner comme l'exigeait la politique, ce qui démontre que ses gestes étaient intentionnels.

[32] Je juge également que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur pouvait entraîner son congédiement.

[33] Je remarque que la prestataire a dit à la Commission et déclaré à l'audience qu'elle savait qu'elle pouvait être congédiée si elle ne respectait pas la politique de son employeur, comme je l'ai mentionné plus haut.

[34] Je note aussi que des éléments de preuve fournis par l'employeur de la prestataire indiquent clairement qu'elle pouvait être congédiée si elle ne respectait pas sa politique. Ces éléments de preuve sont les suivants :

- Une copie de la politique de vaccination obligatoire, qui précise que tous les employés doivent être entièrement vaccinés à moins d'obtenir une exemption et qu'ils peuvent être congédiés s'ils ne se font pas vacciner<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Voir les pages GD3-36 à GD3-38.



- Une mise à jour de la politique, qui reporte la date limite pour se faire entièrement vacciner au 20 novembre 2021 et dit que toute personne qui n'est toujours pas vaccinée au plus tard le 31 décembre 2021 sera congédiée pour motif valable<sup>26</sup>.
- Un courriel envoyé à la prestataire le 18 janvier 2022 qui indique que son dernier rapport de la clinique spécialisée dans les problèmes de dos et de cou de la CSAPAAT montre qu'elle peut effectuer des tâches sédentaires. Le courriel dit aussi que l'employeur lui propose donc une affectation temporaire adaptée à ses restrictions et qu'elle a jusqu'au 22 mars 2022 (9 semaines à compter du 18 janvier 2022) pour se conformer à la politique de vaccination afin de pouvoir retourner au travail<sup>27</sup>.
- La lettre de congédiement de la prestataire, datée du 23 mars 2022, qui précise que l'employeur lui a dit le 18 janvier 2022 qu'elle avait jusqu'au 22 mars 2022 pour se faire vacciner afin de conserver son emploi et que, comme elle ne s'était pas encore fait vacciner, elle n'avait pas respecté la politique et était donc congédiée avec motif valable<sup>28</sup>.

[35] Je reconnais que la prestataire estime que son employeur n'allait pas vraiment la congédier parce qu'il a repoussé plus d'une fois la date limite pour se conformer à sa politique de vaccination. Bien que cela se soit produit, je juge que rien ne prouve que cela voulait dire que l'employeur n'avait pas l'intention d'aller de l'avant avec sa politique.

[36] J'estime plutôt qu'il y a des éléments de preuve clairs montrant que l'employeur de la prestataire a continué de lui envoyer des rappels au sujet de sa politique et de ce qui se passerait si elle ne la respectait pas, alors même qu'il repoussait la date limite, ce qui signifie qu'elle aurait dû savoir qu'il avait toujours l'intention de l'appliquer. Je n'accorde donc pas beaucoup d'importance à cet argument.

---

<sup>26</sup> Voir la page GD3-40.

<sup>27</sup> Voir les pages GD3-43 et GD3-44.

<sup>28</sup> Voir les pages GD3-41 et GD3-42.

[37] Je reconnais également que la prestataire pensait que son employeur n'allait pas la congédier parce qu'elle n'avait pas consenti à se faire vacciner comme il l'avait demandé.

[38] Cependant, j'estime que la décision de la prestataire de ne pas se faire vacciner est précisément la raison pour laquelle son employeur l'a congédiée. Sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 et les rappels qu'il a envoyés à la prestataire à ce sujet disent clairement que si elle ne se faisait pas vacciner, elle serait congédiée, comme je l'ai mentionné plus haut. Par conséquent, je n'accorde pas beaucoup d'importance à cet argument non plus.

[39] De plus, je reconnais que la prestataire pensait que son employeur n'allait pas la congédier parce qu'elle était blessée, qu'elle ne travaillait pas et qu'il ne lui avait pas offert d'autres options de travail pour gagner un revenu.

[40] Cependant, je ne suis pas d'accord pour dire que c'est ce qui s'est passé. Il y a des éléments de preuve qui montrent que la prestataire était capable de travailler de nouveau dès le 18 janvier 2022, comme je l'ai mentionné plus haut, et elle l'a également dit elle-même à la Commission<sup>29</sup>.

[41] De plus, il y a des éléments de preuve montrant que le 18 janvier 2022, l'employeur de la prestataire lui a offert une affectation temporaire adaptée à ses restrictions, si elle respectait sa politique et se faisait vacciner, comme je l'ai mentionné plus haut. Elle a choisi de ne pas se faire vacciner et n'a donc pas pu accepter cette affectation, mais il n'en demeure pas moins que son employeur la lui a proposée en premier lieu.

[42] Même si la prestataire n'avait pas été en mesure de travailler à ce moment-là, j'estime également que la preuve montre qu'elle aurait quand même pu être congédiée.

[43] Je remarque que la politique de vaccination de l'employeur ne dit pas que les personnes en congé pour accident du travail en sont exemptées. Elle dit plutôt que tous

---

<sup>29</sup> Voir la page GD3-45.

les employés doivent être entièrement vaccinés pour pouvoir continuer à travailler à moins d'obtenir une exemption pour raisons médicales ou religieuses<sup>30</sup>.

[44] Je juge qu'il est raisonnable de croire que si l'employeur de la prestataire voulait exempter de sa politique les employés en congé pour accident du travail, il l'aurait clairement dit. Comme il ne l'a pas fait, je conclus que la politique s'appliquait à la prestataire, qu'elle soit en congé parce qu'elle s'était blessée ou non.

[45] Je crois la prestataire lorsqu'elle dit qu'elle pensait pouvoir conserver son emploi. Malheureusement, j'estime que cela ne veut pas dire qu'elle ne pouvait pas non plus savoir qu'elle pouvait être congédiée.

[46] Autrement dit, il lui était tout à fait possible de croire à ces deux choses (qu'elle pourrait conserver son emploi mais aussi être congédiée) en même temps, d'autant plus qu'elle a confirmé qu'elle connaissait la politique de vaccination et les conséquences de ne pas la suivre, comme je l'ai mentionné plus haut.

[47] Ainsi, même si je comprends que la prestataire ne pensait pas qu'elle serait congédiée, je juge que la preuve montre clairement qu'elle aurait dû savoir qu'elle pouvait l'être.

[48] Par conséquent, je conclus que la conduite de la prestataire constitue une inconduite au sens de la loi puisqu'elle a posé les gestes qui ont mené à son congédiement (elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur), que ces gestes étaient intentionnels et qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'ils allaient mener à son congédiement.

### **La prestataire a-t-elle donc perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[49] Selon mes conclusions précédentes, je conclus que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

---

<sup>30</sup> Voir les pages GD3-36 à GD3-40. La politique et les lettres de suivi disent à maintes reprises que tous les employés doivent suivre la politique.

[50] La prestataire a déclaré que son congédiement lui a causé des difficultés financières et qu'elle est admissible à l'assurance-emploi parce qu'elle y a cotisé pendant de nombreuses années.

[51] Je comprends l'argument de la prestataire et je compatis à sa situation financière. Malheureusement, les prestations d'assurance-emploi ne sont pas automatiques. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut remplir certaines conditions pour en recevoir. La Commission a prouvé que la prestataire a été congédiée en raison d'une inconduite. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## **Conclusion**

[52] La Commission a prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La prestataire est donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Bret Edwards

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