



[TRADUCTION]

Citation : *LJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1674

**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 découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (493383) datée du 17 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Kristen Thompson  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 8 décembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 12 décembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-2433

## 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 perdu 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 exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi. L'employeur du prestataire affirme qu'il a été congédié parce qu'il est allé à l'encontre de sa politique de vaccination en refusant de se faire vacciner.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire affirme qu'aller à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Il dit qu'il n'a reçu aucun avertissement de son employeur et qu'on ne lui a pas dit qu'il serait congédié. Il affirme aussi qu'on lui a dit que, dans le pire des cas, il serait transféré ailleurs s'il ne se faisait pas vacciner. Il affirme qu'il y a d'autres raisons à son congédiement, y compris que l'employeur est corrompu.

## Question en litige

[6] Le prestataire 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 personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

## Analyse

[7] 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<sup>2</sup>.

[8] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

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

[9] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allé à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur.

[10] Le prestataire affirme que l'employeur a utilisé la politique de vaccination comme excuse pour le congédier. Il affirme avoir été congédié parce que l'employeur est corrompu. Il dit que lorsqu'il a été embauché pour remplacer un autre employé, il a suivi une formation pendant que l'autre employé était encore en poste. Il explique que l'autre employé ne savait pas qu'il serait congédié avant le jour où le prestataire a pris la relève.

[11] Le prestataire affirme que l'employeur ment lorsqu'il dit qu'il a été congédié en raison de la politique de vaccination. Il dit que selon les échanges qu'il a eus avec l'employeur, il aurait dû être suspendu le 10 décembre 2021 pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination. Toutefois, il a été suspendu seulement le 17 décembre 2021, soit le jour où un autre employé a commencé à travailler comme son remplaçant.

---

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

[12] Le prestataire affirme que l'employeur a fait preuve de discrimination envers les membres de son personnel en raison de leur race. Il dit que l'objectif de l'entreprise était de le remplacer par une personne qui ne lui ressemblait pas.

[13] La Commission affirme que le prestataire a été congédié parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur. Elle affirme que la preuve appuie le fait que l'employeur a mis en place une politique de vaccination, que la politique a été communiquée aux membres du personnel et qu'elle dit clairement que le non-respect entraînera des mesures disciplinaires, allant jusqu'au congédiement.

[14] L'employeur a produit le relevé d'emploi du prestataire le 20 janvier 2022. Le dossier indique que son dernier jour de travail était le 17 décembre 2021. L'employeur dit qu'il a produit le relevé parce que le prestataire a été mis en congé<sup>3</sup>.

[15] L'employeur a envoyé une lettre au prestataire, datée du 26 novembre 2021. La lettre précise que si le prestataire n'informe pas l'employeur qu'il est entièrement vacciné au plus tard le 9 décembre 2021, il sera placé en congé sans solde à compter du 10 décembre 2021<sup>4</sup>.

[16] L'employeur a parlé à la Commission de l'assurance-emploi le 7 juin 2022. L'employeur a déclaré que le prestataire avait été congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire.<sup>5</sup>

[17] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il est allé à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur. Je préfère la preuve écrite de l'employeur, car elle disait clairement et de façon constante la raison du congédiement du prestataire. C'est aussi ce que l'employeur a dit à la Commission. Le prestataire n'a pas fourni assez de détails pour démontrer qu'il a été congédié pour d'autres raisons. Bien que l'employeur ait retardé la mise en congé du prestataire, cela ne change pas la

---

<sup>3</sup> Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

raison pour laquelle le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

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

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

[19] 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 le congédiement du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle énonce le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en considération lors de l'examen de la question de l'inconduite.

[20] 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>6</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>7</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>8</sup>.

[21] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il existait une réelle possibilité qu'il soit congédié pour cette raison<sup>9</sup>.

[22] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>10</sup>. Je dois plutôt me concentrer sur ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait, et sur la

---

<sup>6</sup> Voir la *décision Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>7</sup> Voir la *décision McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>8</sup> Voir la *décision Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>9</sup> Voir la *décision Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>10</sup> Voir l'article 30 de la Loi.

question de savoir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>11</sup>.

[23] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si le prestataire a d'autres 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 pour le prestataire<sup>12</sup> (lui offrir des mesures d'adaptation). Je peux seulement examiner une chose : si ce que le prestataire a fait ou omis de faire est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>13</sup>.

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

- L'employeur avait une politique de vaccination.
- L'employeur a avisé le prestataire de ses attentes concernant la vaccination, et la politique dit clairement que le non-respect entraînera des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.
- L'employeur a envoyé des lettres au prestataire à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes.
- Le prestataire savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

[26] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite pour les raisons suivantes :

---

<sup>11</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

<sup>13</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

- Il n'a reçu aucun avertissement de son employeur.
- On ne lui a pas dit qu'il serait congédié s'il ne respectait pas la politique.
- Son superviseur lui a dit que, dans le pire des cas, il serait transféré à un autre endroit s'il ne se faisait pas vacciner.

[27] La politique de vaccination de l'employeur prévoit ce qui suit :

- Tous les membres du personnel doivent être entièrement vaccinés contre la COVID-19 au plus tard le 31 octobre 2021.
- Des exemptions à la politique seront accordées au cas par cas, pour des raisons liées à des problèmes de santé, à la religion ou à des croyances.
- Les membres du personnel qui bénéficient d'une exemption de vaccination approuvée pourraient se voir accorder de mesures d'adaptation dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Ils pourraient avoir à travailler à un autre emplacement ou à suivre d'autres règles.
- Les membres du personnel qui ne respectent pas la politique pourraient faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement<sup>14</sup>.

[28] L'employeur a envoyé un courriel aux membres du personnel le 29 octobre 2021. Il précise que l'employeur prolongera le délai pour que les membres du personnel se conforment à la politique jusqu'au 10 décembre 2021. Le courriel a été rédigé par la vice-présidente des ressources humaines et des emplacements de l'employeur<sup>15</sup>.

[29] L'employeur a envoyé une lettre aux membres du personnel le 26 novembre 2021. Elle précisait que si les membres du personnel n'informaient pas

---

<sup>14</sup> Voir les pages GD3-25 à GD3-29 du dossier d'appel.

<sup>15</sup> Voir les pages GD3-22 et GD3-23 du dossier d'appel.

l'employeur qu'ils sont entièrement vaccinés au plus tard le 9 décembre 2021, ils seraient placés en congé sans solde à compter du 10 décembre 2021<sup>16</sup>.

[30] L'employeur a envoyé une lettre au prestataire le 7 juin 2022. Elle disait que la durée maximale d'un congé autorisé est de quatre mois, ce qui est maintenant écoulé. Elle précisait qu'il avait été congédié pour un motif valable, et que son congédiement entrerait en vigueur immédiatement, parce qu'il n'avait pas respecté la politique sur la vaccination<sup>17</sup>.

[31] Le prestataire a déclaré qu'il ne s'est pas fait vacciner. Il n'a pas dit qu'il avait obtenu une exemption à la politique. Il dit que tout le monde savait ce qu'il pensait du vaccin.

[32] Le prestataire a déclaré avoir reçu une copie de la politique. Il dit aussi avoir reçu le courriel et les lettres de l'employeur, datés du 29 octobre 2021, du 26 novembre 2021 et du 7 juin 2022.

[33] Le prestataire affirme qu'il n'a pas été mis en congé sans solde, mais qu'il a plutôt été congédié le 17 décembre 2021. Il affirme que cela prouve que l'employeur mentait.

[34] Le prestataire affirme que son ou ses superviseurs lui ont dit qu'il n'avait pas à se faire vacciner. Il prétend qu'on lui a dit que s'il n'était pas vacciné, il pourrait simplement travailler à un autre endroit.

[35] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique de vaccination qui exigeait que tous les membres du personnel soient entièrement vaccinés.

---

<sup>16</sup> Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-37 du dossier d'appel.



- L'employeur a clairement dit au prestataire ce qu'il attendait des membres de son personnel en ce qui concerne la vaccination. Le prestataire a déclaré avoir reçu une copie de la politique.
- L'employeur a envoyé des lettres au prestataire à plusieurs reprises pour lui faire part de ses attentes. Le prestataire a déclaré avoir reçu de la correspondance de l'employeur au sujet de la politique le 29 octobre 2021 et le 26 novembre 2021. Par conséquent, je conclus que le prestataire a bel et bien reçu des avertissements au sujet de la politique et de ses conséquences.
- Je préfère la correspondance écrite de l'employeur au témoignage du prestataire, car elle est cohérente et claire, et elle reflète la politique écrite. Le prestataire a déclaré que son superviseur lui avait dit que s'il n'était pas vacciné, il pouvait travailler à un autre endroit. Toutefois, la correspondance écrite de l'employeur n'indique pas que le prestataire serait autorisé à travailler à un autre endroit. Il aurait été prudent que le prestataire discute de tout écart entre la correspondance de l'employeur et les commentaires de son superviseur avec le supérieur qui a envoyé la correspondance.
- Le prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur.

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

[36] Selon mes conclusions précédentes, je juge que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[37] En effet, ses actions ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait ou aurait dû savoir que le refus de se faire vacciner allait probablement lui faire perdre son emploi.

## **Conclusion**

[38] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[39] L'appel est donc rejeté.

Kristen Thompson

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