



[TRADUCTION]

Citation : *VS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 418

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

## Décision

**Partie appelante :** V. 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 (496293) datée du 28 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Kristen Thompson  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 19 janvier 2023  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 23 janvier 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-2800

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est 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 affirme qu'elle a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination obligatoire contre la Covid-19 : elle ne s'est pas fait vacciner.

[4] Même si la prestataire ne conteste pas que cela s'est produit, elle affirme que ne pas respecter 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 la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] La prestataire affirme qu'elle est une employée syndiquée et que la politique de vaccination ne faisait pas partie de la convention collective. Elle dit que le vaccin n'est peut-être pas sécuritaire et qu'il n'empêche pas la transmission. La prestataire soutient que la politique de vaccination est injuste. Elle dit que l'employeur aurait dû offrir des mesures de rechange, y compris des tests de dépistage. Elle affirme que la définition d'inconduite ne devrait pas inclure le fait qu'elle choisisse ou non de subir une intervention médicale.

---

<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 de la *Loi* dit qu'une partie prestataire qui est suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

## Question en litige

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

## Analyse

[8] La loi prévoit qu'une partie prestataire ne peut obtenir de prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison d'une inconduite. Cela s'applique si son employeur l'a congédiée ou suspendue<sup>2</sup>. La Commission a fondé sa décision sur la suspension de la prestataire<sup>3</sup>. La prestataire a affirmé à l'audience qu'elle avait d'abord été suspendue, puis congédiée.

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

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

[10] J'estime que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[11] La prestataire ne conteste pas que cela s'est produit.

[12] La Commission affirme que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[13] Je conclus qu'il n'est pas contesté que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

## La raison du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[14] Selon la loi, la raison du congédiement de la prestataire est une inconduite.

---

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

<sup>3</sup> Voir le document GD4 dans le dossier d'appel.

[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 la prestataire est le résultat d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les éléments à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[16] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie qu'elle est 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 qu'il y ait inconduite au sens de la loi<sup>6</sup>.

[17] 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 était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>7</sup>.

[18] La loi ne dit pas que je dois tenir compte du comportement de l'employeur<sup>8</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 selon la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>9</sup>.

[19] 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 son employeur l'a congédiée injustement ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>10</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*.

---

<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 l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

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

[20] 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 perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>11</sup>.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- la prestataire savait que l'employeur s'attendait à ce qu'elle se fasse vacciner et qu'elle lui dise si elle avait été vaccinée;
- la prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

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

- elle est syndiquée et la politique de vaccination ne faisait pas partie de la convention collective;
- la définition de l'inconduite ne devrait pas inclure le fait qu'elle choisisse ou non de subir une intervention médicale;
- le vaccin peut ne pas être sécuritaire et n'empêche pas la transmission;
- la politique de vaccination est injuste;
- l'employeur aurait dû offrir des mesures de rechange, y compris des tests de dépistage.

[23] La prestataire dit avoir choisi de ne pas se faire vacciner.

[24] Elle soutient avoir été informée de la politique de vaccination en octobre 2021.

---

<sup>11</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[25] La prestataire affirme qu'elle n'a pas demandé d'exemption à la politique de vaccination.

[26] La prestataire dit qu'elle savait qu'elle serait congédiée si elle ne suivait pas la politique de vaccination. Elle dit qu'elle pensait que la politique changerait.

[27] La prestataire affirme que la date limite pour se conformer à la politique de vaccination était autour du 22 novembre 2021. Elle dit qu'elle ne s'y est pas conformée et qu'elle a été suspendue vers cette date.

[28] La prestataire affirme avoir reçu des lettres de son employeur au sujet de la politique et de ses conséquences. Elle dit avoir reçu des lettres d'avertissement datées du 21 novembre 2021 et du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle affirme que les lettres indiquaient qu'elle pouvait continuer à travailler seulement si elle se faisait vacciner.

[29] La prestataire soutient qu'elle a été congédiée à compter du 27 mai 2022. Elle dit avoir reçu une lettre de congédiement datée du 20 mai 2022.

[30] La prestataire affirme avoir déposé un grief contre son employeur.

[31] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les raisons suivantes :

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- la prestataire a confirmé qu'elle était au courant des attentes de l'employeur concernant la vaccination et du fait qu'elle devait dire si elle avait été vaccinée;
- la prestataire a confirmé que l'employeur lui a envoyé des lettres à plusieurs reprises pour lui communiquer ses attentes;
- la prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

[32] Je remarque que la prestataire peut avoir d'autres recours juridiques qu'elle peut entamer contre l'employeur. Comme l'a déclaré la prestataire, elle a déposé un grief.

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

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

[34] En effet, les actions de la prestataire ont mené à son congédiement. Elle a agi délibérément. Elle savait qu'elle risquait d'être congédiée si elle refusait de se faire vacciner.

### **Conclusion**

[35] 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.

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

Kristen Thompson

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