



Référence : *KK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1754

[TRADUCTION]

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

## **Décision**

**Appelante :** K. K.  
**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 (475691) datée du 22 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Amanda Pezzutto  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 6 juillet 2022  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelante  
**Date de la décision :** Le 13 juillet 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1743 et GE-22-1745

## Décision

[1] K. K. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a pris plusieurs décisions au sujet de son admissibilité à des prestations d'assurance-emploi. La prestataire interjette appel de ces décisions devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel de la prestataire. Je conclus que l'employeur l'a suspendue en raison d'une inconduite. Je conclus également qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant son congé.

## Aperçu

[3] La prestataire travaille dans un foyer de soins de longue durée. L'employeur a instauré une politique exigeant que tous les employés reçoivent deux doses de vaccins contre la COVID-19 au plus tard le 15 novembre 2021. La prestataire n'avait pas reçu deux doses du vaccin au 15 novembre 2021. L'employeur l'a donc suspendue.

[4] La Commission affirme que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle ajoute que la prestataire savait qu'elle ne pouvait pas travailler tant qu'elle ne respecterait pas la politique de l'employeur sur la vaccination.

[5] La Commission affirme également que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant sa suspension et qu'elle ne faisait pas assez de démarches pour trouver un emploi. Elle affirme que ces deux décisions signifient que la prestataire n'est pas admissible à des prestations d'assurance-emploi du 18 novembre 2021 au 11 mars 2022.

[6] La prestataire est en désaccord avec les décisions de la Commission. Elle affirme qu'elle était aux prises avec des problèmes de santé mentale importants et qu'elle ne pouvait donc pas se faire vacciner avant la date limite. Donc, elle dit qu'elle n'a pas agi volontairement. Elle affirme que l'employeur a modifié la politique sur la vaccination et qu'il n'a pas suivi les directives provinciales sur les exigences en matière de vaccination.

[7] La prestataire affirme également qu'elle était disponible pour travailler. Elle ajoute qu'elle tentait de retourner travailler auprès de son employeur habituel. Elle a aussi tenté de trouver un emploi auprès de différents employeurs.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **La prestataire a envoyé des documents après l'audience**

[8] La prestataire a présenté un autre document après l'audience. J'ai décidé d'accepter ce document. La prestataire répète bon nombre des mêmes arguments qu'elle a présentés à l'audience au sujet de sa santé mentale.

[9] Le personnel du Tribunal a envoyé une copie du document de la prestataire à la Commission. Je ne crois donc pas que cela soit injuste pour l'une ou l'autre partie si j'accepte ce document.

## **Questions en litige**

[10] Je dois prendre plusieurs décisions.

[11] Premièrement, je dois décider si l'employeur a suspendu la prestataire pour inconduite. Pour prendre cette décision, je dois examiner les questions suivantes :

- L'employeur a-t-il suspendu la prestataire?
- Pourquoi l'employeur a-t-il suspendu la prestataire?
- La raison pour laquelle l'employeur a suspendu la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

[12] Je dois ensuite décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

## Analyse de l'inconduite

[13] Selon la loi, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il perd son emploi en raison d'une inconduite. Cette règle s'applique que l'employeur ait congédié le prestataire ou qu'il l'ait suspendu<sup>1</sup>.

[14] S'il est suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Cette inadmissibilité se poursuit jusqu'à ce que l'une des situations suivantes se produise :

- La suspension prend fin;
- Le prestataire perd son emploi ou quitte celui-ci;
- Il travaille suffisamment d'heures dans le cadre d'un autre emploi pour commencer une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi<sup>2</sup>.

[15] Pour décider si la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite, je dois régler deux choses. Je dois d'abord établir pourquoi l'employeur l'a suspendue. Quel comportement a causé la suspension? Je dois ensuite décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

[16] Mais avant tout, je vais expliquer pourquoi j'ai décidé de considérer la mesure prise comme étant une suspension.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prescrit que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi dans les cas suivants : il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. L'article 31 de la *Loi* prescrit que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi s'il est suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Et l'exclusion et l'inadmissibilité signifient que le prestataire ne peut recevoir de prestations d'assurance-emploi. La différence entre l'exclusion et l'inadmissibilité est que cette dernière peut prendre fin si le prestataire corrige la situation qui cause l'inadmissibilité. En revanche, l'exclusion dure jusqu'à ce que le prestataire travaille un nombre suffisant d'heures pour commencer une nouvelle prestation d'assurance-emploi.

<sup>2</sup> Article 31 de la *Loi*.

## **La prestataire est-elle suspendue?**

[17] Je vais traiter cela comme une suspension. Cela signifie que je vais utiliser les parties de la loi qui traitent de la suspension pour décider si la prestataire peut recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[18] Je sais que l'employeur affirme que la prestataire est en congé sans solde. Mais la prestataire affirme qu'elle n'a pas choisi de quitter son emploi. Elle affirme que l'employeur a pris la décision de la mettre en congé.

[19] Il ne s'agit donc pas d'un cas où la prestataire cherche volontairement à quitter son emploi. Cela s'explique par le fait qu'elle n'avait pas le choix de rester ou de quitter son emploi<sup>3</sup>.

[20] Comme l'employeur a choisi de mettre la prestataire en congé, je vais traiter la situation comme étant une suspension. Je vais utiliser les parties de la loi en matière d'assurance-emploi qui traitent de la suspension. Je dois maintenant décider si les raisons pour lesquelles l'employeur a suspendu la prestataire constituent une inconduite au sens de la loi.

## **Pourquoi l'employeur a-t-il suspendu la prestataire?**

[21] La Commission affirme que l'employeur a suspendu la prestataire parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination. Elle dit que l'employeur a dit à la prestataire qu'elle devait recevoir deux doses du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 15 novembre 2021, à défaut de quoi elle ne pourrait pas travailler. La Commission ajoute que la prestataire n'avait pas reçu deux doses de vaccin contre la COVID-19 au 15 novembre 2021, de sorte que l'employeur l'a suspendue.

[22] La prestataire admet qu'elle n'avait pas reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19 au 15 novembre 2021. Elle est d'accord pour dire que c'est la raison pour laquelle l'employeur ne la laissait pas retourner au travail.

---

<sup>3</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Peace*, 2004 CAF 56.

[23] Je conclus donc que l'employeur a suspendu la prestataire parce qu'elle n'a pas respecté sa politique sur la vaccination contre la COVID-19. Elle n'avait pas reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19 au 15 novembre 2021.

### **Le motif de la suspension de la prestataire est-il une inconduite au sens de la loi?**

[24] Je conclus que le motif de la suspension de la prestataire est une inconduite au sens de la loi. Je conclus qu'elle n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi du 16 novembre 2021 au 12 janvier 2022.

[25] Pour qu'il y ait une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>4</sup>. L'inconduite doit aussi être une conduite si insouciant que'elle frôle le caractère délibéré<sup>5</sup>. La prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>6</sup>.

[26] Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle de suspension pour cette raison<sup>7</sup>.

[27] La Commission doit prouver que l'employeur a suspendu la prestataire en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer que, selon toute vraisemblance, l'employeur a suspendu la prestataire en raison d'une inconduite<sup>8</sup>.

[28] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que ses actions n'étaient pas délibérées. Elle affirme qu'elle était aux prises avec d'importants problèmes de santé mentale et qu'elle n'a donc pas agi délibérément lorsqu'elle a omis

---

<sup>4</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

<sup>6</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

de recevoir deux doses du vaccin contre la COVID-19 avant la date limite fixée par l'employeur.

[29] Elle affirme également que l'employeur modifiait continuellement sa politique sur la vaccination et qu'il n'a pas appliqué la politique de façon uniforme à l'égard de tous les employés.

[30] Il y a des notes du médecin dans le dossier d'appel. Ces dernières mentionnent que la prestataire était invalide et incapable de travailler pour des raisons de santé mentale. Une note fait référence au stress et à la santé mentale comme étant les raisons de l'absence de la prestataire au travail.

[31] Toutefois, aucune des notes ne dit que la prestataire n'a pas été en mesure de se faire vacciner contre la COVID-19 pour des raisons de santé. Et la prestataire a dit à la Commission qu'elle n'avait pas parlé de vaccination avec son médecin.

[32] De plus, les notes du médecin ne disent pas que la prestataire n'était pas en mesure de lire ou de comprendre la politique de l'employeur sur la vaccination en raison de sa santé mentale ou cognitive.

[33] Je conclus donc que la décision de la prestataire de retarder sa vaccination contre la COVID-19 était délibérée. Elle n'a pas prouvé que sa santé mentale, physique ou cognitive l'empêchait d'agir volontairement et de faire des choix délibérés au sujet du vaccin contre la COVID-19.

[34] La prestataire soutient également que l'employeur a modifié sa politique sur la vaccination contre la COVID-19. Elle affirme que l'employeur n'a pas été clair quant à la date limite et quant à la date à laquelle elle pourrait retourner au travail. En outre, ajoute-t-elle, l'employeur a dit à la Commission qu'il l'aurait laissée continuer à travailler si elle avait reçu une dose du vaccin au plus tard le 15 novembre 2021. À son avis, cela montre que la politique de l'employeur n'était pas claire.

[35] Je ne suis pas d'accord avec la prestataire. Je conclus que la politique de l'employeur lui a dit en des termes clairs qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler si elle n'avait pas reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19 au 15 novembre 2021.

[36] Le dossier d'appel contient des copies de la politique de vaccination de l'employeur. Il y a également des copies de lettres et de courriels échangés entre la prestataire et l'employeur.

[37] L'employeur a envoyé un courriel à tout le personnel le 1<sup>er</sup> octobre 2021. On peut y lire que les employés doivent fournir une preuve de vaccination complète au plus tard le 15 novembre 2021. L'employeur a écrit par lettre à la prestataire le 18 octobre 2021. On peut lire dans cette lettre que, si elle attend jusqu'après le 15 novembre 2021 pour se faire vacciner, elle ne peut retourner au travail qu'une fois qu'elle aura fourni à l'employeur la preuve qu'elle est entièrement vaccinée. La lettre précise que les employés non vaccinés seront mis en congé.

[38] La prestataire a envoyé un courriel à l'employeur le 13 janvier 2022. Dans ce courriel, elle dit savoir que la politique de l'employeur lui permet de retourner au travail après avoir reçu deux vaccins.

[39] À l'audience, la prestataire a admis qu'elle savait que la politique de vaccination de l'employeur signifiait qu'elle ne pouvait pas travailler si elle n'avait pas reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19 après le 15 novembre 2021.

[40] Il est évident à mon avis que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur. Elle comprenait que l'employeur s'attendait à ce qu'elle reçoive deux doses du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 15 novembre 2021.

[41] Je ne peux pas décider si la politique de vaccination de l'employeur était raisonnable. Je ne décide pas si l'employeur accordait à d'autres employés des exceptions à la politique de vaccination<sup>9</sup>. Je n'examine que les actions de la prestataire.

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, en particulier les para 31 et 34.



[42] Et je conclus que les actions de la prestataire constituent une inconduite au sens de la loi. Cela s'explique par le fait que je conclus qu'elle a agi volontairement lorsqu'elle a tardé à se faire vacciner. En effet, elle ne m'a fourni aucune preuve médicale démontrant qu'elle n'était pas capable de prendre des décisions conscientes au sujet de la vaccination.

[43] Je conclus également que la prestataire savait qu'elle ne pouvait pas retourner au travail avant d'avoir fourni à l'employeur la preuve qu'elle avait reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19. Elle savait que son défaut de respecter la politique de vaccination de l'employeur mettait son emploi en danger.

[44] Je comprends que la prestataire ne s'attendait pas à ce qu'un délai aussi long s'écoule avant de pouvoir obtenir un deuxième vaccin contre la COVID-19. Mais cela ne change rien au fait que la prestataire savait que l'employeur ne la laisserait pas travailler avant qu'elle ait reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19.

[45] Je conclus donc que les actions de la prestataire constituent de l'inconduite. Je conclus qu'elle n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi à compter du 16 novembre 2021. Cela s'explique par le fait qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur à compter de cette date.

[46] Mais je conclus également que la politique de l'employeur concernant la dose de rappel n'était pas claire. La prestataire soutient qu'elle a suivi la politique de vaccination de son employeur et qu'elle s'attendait à pouvoir retourner au travail après avoir reçu sa deuxième dose. Pendant qu'elle était en congé, l'employeur a modifié la politique pour exiger des doses de rappel.

[47] La prestataire affirme qu'elle ne comprenait pas comment la politique de l'employeur sur les doses de rappel s'appliquait à elle. Elle affirme que l'employeur l'a laissée retourner au travail avant qu'elle reçoive sa dose de rappel, ce qui montre que la politique n'était pas claire.

[48] Je suis d'accord avec la prestataire sur ce point. Je conclus que l'employeur a communiqué en des termes clairs sa politique concernant deux doses de vaccin, mais

qu'il ne l'a pas informée clairement de sa politique mise à jour sur les doses de rappel. Le fait que l'employeur a permis à la prestataire de retourner au travail le 14 mars 2022, avant qu'elle reçoive une dose de rappel, me montre que la politique de l'employeur sur le troisième vaccin contre la COVID-19 n'était pas claire.

[49] Je conclus donc que la prestataire s'est conformée à la politique de vaccination de l'employeur à compter du 12 janvier 2022. C'est qu'elle a reçu une deuxième dose du vaccin contre la COVID-19 à cette date. J'estime que les motifs du maintien de sa suspension après le 12 janvier 2022 ne constituent pas une inconduite au sens de la loi.

[50] Toutefois, cette décision ne signifie pas que la prestataire peut recevoir des prestations d'assurance-emploi après le 12 janvier 2022. C'est parce que je dois également prendre une décision au sujet de sa disponibilité pour travailler.

## **Analyse de la disponibilité pour travailler**

[51] Deux articles différents de la loi mentionnent que le prestataire doit prouver qu'il est disponible pour travailler. Même si la Commission dit qu'elle s'est fondée sur les deux articles de la loi, pour examiner la disponibilité de la prestataire pour travailler, je n'examinerai qu'une partie de la loi<sup>10</sup>.

[52] La loi mentionne que le prestataire doit prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[53] Selon la jurisprudence, je dois prendre en compte trois éléments lorsque je rends une décision sur la disponibilité pour travailler. En d'autres termes, je dois prendre une décision au sujet de chacun des éléments suivants :

---

<sup>10</sup> La Commission affirme qu'elle s'est fondée sur l'article 50(8) de la *Loi* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* pour évaluer l'admissibilité de la prestataire à des prestations d'assurance-emploi. Mais la Commission n'a jamais demandé à la prestataire un dossier de recherche d'emploi. Elle n'a pas expliqué pourquoi ses démarches de recherche d'emploi n'étaient pas raisonnables ou habituelles. Je refuse de me reporter à cette partie de la loi parce que je respecte les directives de la division d'appel dans *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Je n'utiliserai pas ces parties de la loi pour déterminer si la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

1. Le prestataire doit démontrer qu'il voulait retourner au travail dès que quelqu'un lui offrirait un emploi convenable. Son attitude et ses actions doivent démontrer qu'il voulait retourner au travail dès qu'il le pourrait.
2. Le prestataire doit démontrer qu'il a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.
3. Le prestataire ne doit pas avoir établi de limites ou de conditions personnelles qui pourraient l'avoir empêché de trouver un emploi. S'il a fixé des limites à sa recherche d'emploi, il doit démontrer que ces limites étaient raisonnables<sup>11</sup>.

– **Désir de retourner sur le marché du travail**

[54] La prestataire soutient qu'elle voulait travailler. Elle affirme que le fait qu'elle essayait de se faire vacciner et de suivre la politique de son employeur démontre qu'elle voulait travailler.

[55] Je n'ai aucune raison de douter des déclarations de la prestataire. En fait, elle est retournée au travail en mars 2022. Je conviens donc qu'elle a démontré qu'elle voulait retourner au travail.

– **Démarches pour se trouver un emploi convenable**

[56] La Commission affirme que la prestataire n'en faisait pas assez pour trouver un emploi.

---

<sup>11</sup> Dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme que le prestataire peut démontrer sa disponibilité : en démontrant son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert; en manifestant son désir de retourner au travail par le déploiement d'efforts pour trouver un emploi convenable; et en ne posant pas de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les prestataires démontrent un désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Ils doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai reformulé les principes décrits dans ces décisions dans un langage simple.

[57] La prestataire n'est pas d'accord. Elle ajoute qu'elle tentait de retourner travailler auprès de son employeur habituel. Elle affirme également qu'elle a postulé un emploi dans une boulangerie et qu'elle a appelé deux autres foyers de soins.

[58] Je suis d'accord avec la Commission. Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi.

[59] Entre novembre 2021 et mars 2022, la prestataire a postulé un emploi dans une boulangerie. Elle a appelé deux autres foyers de soins de longue durée. Et elle a attendu de pouvoir retourner travailler chez son employeur habituel. Je ne crois pas qu'il s'agisse de démarches raisonnables de recherche d'emploi. Je conclus que cela ne suffit pas à satisfaire aux exigences de ce facteur.

[60] Le prestataire doit être à la recherche d'un emploi pour prouver sa disponibilité à travailler. Il ne suffit pas d'attendre que son employeur habituel le rappelle au travail<sup>12</sup>. Selon la jurisprudence, il doit démontrer qu'il essaie de trouver un emploi, même s'il semble raisonnable de ne pas chercher du travail. Même s'il pense que sa recherche d'emploi ne mènera à rien, il doit démontrer qu'il essaie de chercher du travail<sup>13</sup>.

[61] Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle faisait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.

– **Limiter indûment les chances de retourner au travail**

[62] Je conclus que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter ses chances de retour sur le marché du travail. C'est parce que je conclus que sa principale activité de recherche d'emploi consistait à attendre de retourner travailler chez son employeur habituel.

[63] J'admets que la prestataire a postulé un emploi dans une boulangerie et a appelé deux autres foyers de soins de longue durée. Mais elle a dit à la Commission

---

<sup>12</sup> *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

<sup>13</sup> *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93.

qu'elle attendait de retourner travailler chez son employeur habituel. À l'audience, elle a dit la même chose.

[64] Je conclus donc que la principale activité de recherche d'emploi de la prestataire consistait à attendre de retourner travailler chez son employeur habituel. Or, elle savait qu'elle ne pouvait pas retourner travailler chez son employeur tant qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[65] La prestataire a cessé de travailler parce qu'elle n'était pas vaccinée conformément à la politique de l'employeur. Elle a dû attendre plusieurs semaines avant de respecter la politique de vaccination. Elle savait que l'employeur ne la laisserait pas retourner au travail tant qu'elle ne serait pas vaccinée contre la COVID-19.

[66] Je conclus donc qu'il n'était pas raisonnable que sa principale activité de recherche d'emploi consiste à attendre de retourner travailler chez son employeur habituel. C'est qu'elle savait qu'elle devait attendre avant que l'employeur la laisse retourner au travail. Je conclus donc que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

– **La prestataire était-elle donc disponible pour travailler?**

[67] Je suis d'accord pour dire que la prestataire voulait travailler. Mais je conclus qu'elle ne faisait pas de démarches raisonnables pour trouver un emploi. Elle a fixé à sa recherche d'emploi des conditions qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je conclus donc que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 16 novembre 2021 au 11 mars 2022.

## **Conclusion**

[68] Je rejette l'appel de la prestataire. Elle n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi pendant son congé.

Amanda Pezzutto

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