



[TRADUCTION]

Citation : *RT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1203

## Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

# Décision

**Partie appelante :** R. T.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

**Représentante ou représentant :** Daniel McRoberts

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
3 février 2023 (GE-22-3393)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 11 juillet 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
La personne qui représente l'intimée

**Date de la décision :** Le 1<sup>er</sup> septembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-219

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

## Aperçu

[2] L'appelant, R. T. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a démontré que le prestataire avait été suspendu de son emploi de graphiste-illustrateur en raison d'une inconduite<sup>1</sup>. Autrement dit, il a fait ou omis de faire quelque chose qui a entraîné la perte de son emploi. Il n'a pas suivi la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

[3] En raison de cette inconduite, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire affirme que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite. Selon lui, pour qu'il y ait inconduite, une personne doit avoir manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail. Autrement dit, il soutient qu'une inconduite ne peut pas découler d'une nouvelle condition d'emploi. Il est d'avis qu'une personne n'a pas à se conformer à de nouvelles conditions d'emploi qui n'existaient pas à l'embauche.

[5] Le prestataire affirme aussi que la division générale n'a pas évalué si la politique vaccinale de son employeur était raisonnable. Il est d'avis que cette politique était déraisonnable dans son cas parce qu'il télétravaillait de chez lui et n'avait aucun contact direct avec qui que ce soit au travail. Il estime que la politique était injustifiée et inutile pour lui.

---

<sup>1</sup> Comme la division d'appel l'a souligné dans sa décision du 12 mai 2023, la division générale a écrit que le prestataire avait perdu son emploi. La division générale a déformé la preuve. Le prestataire a arrêté de travailler, mais cela ne voulait pas dire qu'il avait perdu son emploi. Même si la division générale a écrit que le prestataire avait perdu son emploi, les paragraphes 29 et 30 de sa décision sont clairs : elle a établi que, tout au plus, l'employeur avait suspendu le prestataire. Depuis, le prestataire est retourné au travail.

[6] Le prestataire demande à la division d'appel de confirmer qu'il n'a commis aucune inconduite et qu'il n'était pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[7] La Commission soutient que la division générale n'a commis aucune erreur révisable. Elle demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

## **Questions préliminaires : nouveaux éléments de preuve**

[8] Le prestataire a fourni une copie de son contrat de travail et de la politique vaccinale de son employeur<sup>2</sup>. Il s'agit de nouveaux éléments de preuve, car la division générale ne les avait pas.

[9] En général, la division d'appel n'accepte pas de nouveaux éléments de preuve.

[10] Le prestataire me demande d'accepter ces nouveaux éléments de preuve. Il affirme qu'ils fournissent de l'information contextuelle et qu'ils ne sont pas contestés. Ces documents appuient sa preuve selon laquelle la vaccination n'était pas requise dans son contrat de travail. Il fait remarquer qu'il avait offert de déposer ces documents, mais que la membre de la division générale [traduction] « n'avait pas manifesté d'intérêt à l'idée de les recevoir<sup>3</sup> ».

[11] La Commission convient que, dans l'ensemble, ces éléments de preuve ne sont pas contestés et montrent que la vaccination n'était pas une condition de l'employeur. Toutefois, la Commission affirme qu'ils sont plus qu'une simple source d'information contextuelle, car ils renforceraient la preuve du prestataire.

[12] Je n'accepte pas le contrat de travail comme nouvel élément de preuve. Si le prestataire avait voulu s'appuyer sur ce document, il aurait dû le fournir à la division générale. Cet élément de preuve ne fournit pas d'information contextuelle et ne démontre aucun défaut de procédure. Plus important encore, comme je l'expliquerai

---

<sup>2</sup> Voir le contrat de travail et la politique vaccinale de l'employeur dans le document AD4 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir les observations du prestataire, datées du 26 juin 2023, à la page AD 4-1. Elles font référence à l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à environ 15 min 40 s.

plus loin, cet élément de preuve n'est pas pertinent pour régler la question de l'inconduite.

[13] Par contre, j'accepte la politique vaccinale de l'employeur parce que la division générale y a fait référence et qu'elle est une source d'information contextuelle.

## Questions en litige

[14] Dans le présent appel, je cherche à savoir si la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite. Mais avant de conclure à l'inconduite, voici ce qu'il faut examiner :

- a) La personne doit-elle avoir manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail? On peut aussi se demander s'il peut y avoir inconduite quand un employeur impose unilatéralement de nouvelles conditions d'emploi.
- b) Un employeur doit-il offrir des mesures d'adaptation?

## Analyse

[15] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si celle-ci a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>4</sup>.

## La division générale a-t-elle mal interprété ce qu'est une inconduite?

[16] Le prestataire affirme que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite. Il fait valoir qu'une personne commet une inconduite quand :

- elle manque à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail;
- il y a un lien de causalité entre l'inconduite et l'emploi.

---

<sup>4</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[17] Le prestataire affirme aussi qu'un employeur ne peut pas imposer unilatéralement de nouvelles conditions d'emploi sans le consentement du personnel.

– **Arguments du prestataire**

[18] Le prestataire soutient qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part même s'il ne s'est pas fait vacciner comme l'exigeait la politique de son employeur. Il affirme qu'il n'a pas commis d'inconduite parce que : 1) il n'y avait aucun lien entre son emploi et la vaccination; 2) son contrat de travail n'exigeait pas la vaccination. Autrement dit, il insiste sur le fait que son contrat ne comportait aucune obligation de vaccination.

[19] Le prestataire fait valoir qu'il n'y avait aucun lien entre la politique de vaccination et son emploi de graphiste-illustrateur. Il ajoute que son choix de ne pas se faire vacciner n'a eu aucune incidence négative sur son rendement au travail. Il aurait pu continuer à remplir ses fonctions de graphiste-illustrateur sans se faire vacciner.

[20] De plus, le prestataire fait remarquer qu'il télétravaillait de chez lui, à plus de 3 000 km de l'administration centrale de son employeur, et qu'il n'avait aucun contact direct avec ses collègues. Il conclut donc que la vaccination était inutile pour lui.

[21] Le prestataire affirme également qu'il n'avait pas l'obligation de se faire vacciner. Il a déclaré que son contrat de travail (signé il y a près de sept ans) n'exigeait pas la vaccination<sup>5</sup>. Et quand l'employeur a mis en place sa politique de vaccination, il n'a pas consulté le prestataire et encore moins demandé son consentement.

[22] Le prestataire soutient que la politique vaccinale de son employeur était injustifiée. Son employeur n'est pas dans le domaine de la santé. Il ajoute que les vaccins contre la COVID-19 ne réussissent pas bien à prévenir l'infection et la transmission.

[23] Le prestataire dit que son employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation et des options autres que la vaccination. Le prestataire s'oppose à la vaccination, car il considère le vaccin comme un produit synthétique et expérimental dont les

---

<sup>5</sup> Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale vers 7 min 41 s.

conséquences à long terme sont inconnues. Il aurait été prêt à faire des tests de dépistage ou à porter un masque pendant les réunions sur Zoom.

– **Arguments de la Commission**

[24] La Commission convient que la jurisprudence issue des décisions *Lemire* et *Brissette* appuie les arguments du prestataire selon lesquels l'inconduite semble survenir seulement en cas de manquement à des obligations contractuelles.

[25] La Commission convient aussi que la division générale n'a pas examiné directement la question de savoir s'il fallait un manquement à une obligation expresse ou implicite découlant d'un contrat de travail. Cependant, la Commission explique que la division générale a supposé qu'il y avait une obligation implicite dans le contrat de travail. Et, s'il n'y avait pas d'obligation implicite, le prestataire devait tout de même respecter toute règle ou politique en dehors de son contrat de travail.

– **Examen des affaires judiciaires mentionnées par le prestataire**

[26] Le prestataire s'appuie sur le passage suivant de la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*<sup>6</sup> :

[14] Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail : *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CanLII 3020 (CAF), [1994] 1 CF 684 (CA), au para 14; *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274, 284 NR 172 au para 12; *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348, 284 NR 260 au para 5.

Il s'appuie aussi sur le passage suivant de la décision *Canada (Procureur général) c Cartier*<sup>7</sup> :

[12] Il est de jurisprudence constante qu'il doit y avoir un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi (*Canada (Procureur général) c Brissette* (CA), 1993 CanLII 3020 (CAF), [1994] 1 CF 684 à la p. 690; *Canada*

<sup>6</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314 au paragraphe 14.

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cartier*, 2001 CAF 274 au paragraphe 12.

(*Procureur général*) c *Nolet* (19 mars 1992), A-517-91 (CAF); *Smith c Canada* (*Procureur général*) (CA), 1997 CanLII 5451 (CAF), [1998] 1 CF 529 au para 23).

[27] Dans les affaires *Brissette* et *Cartier*, l'inconduite était claire. Dans les deux affaires, les prestataires n'avaient pas été en mesure de remplir des conditions d'emploi essentielles. Leurs contrats de travail leur exigeaient d'avoir un permis de conduire valide.

[28] Dans l'affaire *Brissette*, le prestataire était camionneur. Il a perdu son permis de conduire parce qu'il avait conduit avec facultés affaiblies en dehors de ses heures de travail. Dans l'affaire *Cartier*, le prestataire avait une contravention en suspens, alors son permis de conduire a été suspendu. Dans les deux affaires, la Cour d'appel a conclu à l'inconduite. Il y avait un lien de causalité entre l'inconduite et l'emploi. C'était aussi le cas dans l'affaire *Smith* mentionnée dans l'affaire *Cartier*.

[29] Dans l'affaire *Lemire*, le prestataire a été congédié pour avoir vendu des cigarettes de contrebande sur les lieux de travail en dehors de ses heures de travail. La vente des cigarettes n'a pas eu d'incidence sur le travail de livreur de M. Lemire ni sur l'entreprise de l'employeur. Il a vendu les cigarettes à la personne qui le supervisait. Il n'a fait l'objet d'aucune accusation criminelle.

[30] Pour décider si l'inconduite pouvait mener à un congédiement, la Cour d'appel a établi qu'il devait y avoir un lien de causalité entre la conduite de M. Lemire et son emploi. La Cour a écrit que « [...] l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat [...] » et a cité les décisions *Brissette*, *Cartier* et *Nguyen*. Ce passage signifiait que le manquement devait être lié au contrat.

[31] La Cour d'appel a ajouté ce qui suit :

[15] Il ne s'agit pas, cependant, de décider si le congédiement est justifié ou non au sens du droit du travail, mais plutôt de déterminer selon une appréciation objective de la preuve s'il s'agit d'une inconduite telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible de provoquer son congédiement : *Meunier c Canada* (*Commission de l'emploi et de l'immigration*) (1996), 208 NR 377 au para 2.

[32] L'employeur de M. Lemire avait une politique qui interdisait la vente de cigarettes de contrebande sur les lieux de travail. La Cour n'a pas dit que la politique faisait partie du contrat de travail de M. Lemire.

[33] Même si la Cour a laissé entendre qu'il devait y avoir manquement à une obligation découlant du contrat pour conclure à l'inconduite, il ressort clairement des faits de l'affaire *Lemire* qu'il y a eu inconduite. En effet, M. Lemire a enfreint la politique de l'employeur interdisant la vente de cigarettes de contrebande sur les lieux de travail. Autrement dit, le manquement ne devait pas nécessairement être une violation du contrat de travail. La violation d'une politique de travail était suffisante. De plus, il y avait un lien clair entre la conduite de M. Lemire et son emploi.

[34] Le prestataire de la présente affaire s'appuie également sur la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*<sup>8</sup>. L'employeur d'A. L. avait une politique de vaccination obligatoire, mais A. L. ne s'est pas fait vacciner. La division générale a tout de même conclu qu'il n'y avait pas eu inconduite. Selon la division générale, la Commission n'avait pas réussi à prouver qu'A. L. avait l'obligation de se faire vacciner ou d'obtenir une exemption.

[35] La division générale a établi qu'A. L. n'était pas obligée de se faire vacciner parce que son contrat de travail n'exigeait pas la vaccination. La division générale a également établi que l'employeur d'A. L. ne pouvait pas imposer unilatéralement une nouvelle condition à la convention collective, en l'absence de toute exigence législative, sans avoir consulté A. L. ni obtenu son consentement.

[36] Depuis, la division d'appel a annulé la décision *AL* de la division générale. La division d'appel a fait remarquer que la division générale avait excédé sa compétence lorsqu'elle s'était penchée sur le contrat de travail d'A. L. La division d'appel a aussi établi que la division générale avait commis des erreurs de droit, par exemple, lorsqu'elle avait déclaré qu'un employeur ne pouvait pas imposer de nouvelles

---

<sup>8</sup> Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.



conditions à la convention collective ou qu'une inconduite ne pouvait pas survenir en l'absence de manquement à une condition précise du contrat de travail<sup>9</sup>.

– **Examen d'autres affaires judiciaires**

[37] Les tribunaux ont tranché d'autres affaires qui concernaient des politiques de travail qui n'existaient pas auparavant ou qui ne faisaient pas partie des contrats d'emploi.

[38] Dans une affaire intitulée *Nelson*, la demanderesse a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale a déclaré que Mme Nelson avait été vue en état d'ébriété en public dans la réserve, ce qui contrevenait aux exigences de son emploi.

[39] Mme Nelson a affirmé que la division d'appel avait fait erreur lorsque celle-ci avait conclu que l'interdiction de consommer de l'alcool établie par son employeur était une condition liée aux fonctions qu'elle occupait. Elle a fait valoir qu'il n'existait aucun lien rationnel entre sa consommation d'alcool et son rendement au travail, puisque sa consommation d'alcool avait eu lieu en dehors des heures de travail et que rien n'indiquait qu'elle s'était présentée au travail en état d'ébriété ou avec des facultés de quelque autre manière affaiblies. Elle a nié qu'il y avait une condition expresse ou implicite découlant de son contrat de travail qui interdisait l'alcool dans la réserve.

[40] La Cour d'appel fédérale a écrit qu'« [...] il n'importe guère que l'interdiction de consommer de l'alcool ne soit qu'une condition d'emploi prévue dans les politiques de l'employeur et qu'elle ne soit pas stipulée dans le contrat de travail [...] ». En d'autres mots, l'interdiction imposée par l'employeur n'avait pas nécessairement à se trouver dans le contrat de travail.

[41] De même, dans une affaire intitulée *Nguyen*, la Cour d'appel a conclu qu'il y avait eu inconduite. M. Nguyen avait harcelé une collègue de travail au casino où ils travaillaient. L'employeur avait une politique sur le harcèlement. Toutefois, celle-ci ne

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

décrivait pas exactement le comportement de M. Nguyen et ne faisait pas partie du contrat de travail.

[42] Dans une autre affaire intitulée *Karelia*, l'employeur a imposé de nouvelles conditions à M. Karelia. Il était toujours absent du travail. Ces nouvelles conditions ne faisaient pas partie du contrat de travail. Malgré tout, la Cour d'appel a conclu que M. Karelia devait s'y conformer, sinon ce serait une inconduite de sa part.

[43] Une autre affaire, celle-ci intitulée *Cecchetto*<sup>10</sup>, concernait la vaccination. M. Cecchetto a affirmé qu'il n'y avait aucune inconduite dans le fait de refuser de se plier à une politique vaccinale qui n'existait pas avant. Son employeur avait instauré la politique sans son consentement ou celui de son syndicat. M. Cecchetto n'était pas d'accord avec cette politique.

[44] La Cour fédérale connaissait la preuve et les arguments de M. Cecchetto. La politique vaccinale de l'employeur ne faisait pas du tout partie du contrat de travail de M. Cecchetto. (En fait, l'employeur n'avait pas sa propre politique de vaccination; il suivait les règles d'une directive sanitaire de la province.)

[45] La Cour fédérale a déclaré que les arguments de M. Cecchetto ne permettaient pas d'annuler la décision de la division d'appel dans cette affaire. Autrement dit, la Cour acceptait que l'employeur pouvait instaurer une politique exigeant la vaccination même si elle ne faisait pas partie du contrat initial. La Cour a conclu qu'il y avait inconduite si une personne omettait volontairement de se conformer à cette politique même si elle connaissait les conséquences qui en découleraient.

[46] Plus récemment, la Cour fédérale a rendu une décision intitulée *Kuk*<sup>11</sup>, peu après l'audience de la présente affaire. L'affaire *Kuk* portait aussi sur la vaccination.

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

<sup>11</sup> Voir la décision *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

[47] M. Kuk a choisi de ne pas se conformer à la politique vaccinale de son employeur. Lors de la pandémie, il travaillait à temps plein de chez lui. La politique vaccinale de son employeur ne faisait pas partie de son contrat de travail. Selon M. Kuk, la division d'appel a fait erreur lorsqu'elle a conclu qu'il avait manqué à ses obligations contractuelles parce qu'il ne s'était pas fait vacciner.

[48] La Cour a écrit :

[traduction]

[34] **Comme la Cour d'appel fédérale l'a confirmé dans l'affaire *Nelson*, il n'est pas nécessaire que le contrat de travail initial contienne une politique écrite pour justifier une inconduite** : voir les paragraphes 22 à 26. Une politique écrite communiquée à une personne employée peut constituer en soi une preuve suffisante de la connaissance objective par cette personne « qu'il [est] réellement possible qu'elle soit congédiée » si elle ne se conforme pas à cette politique. Le contrat et la lettre d'offre du demandeur ne contiennent pas les conditions complètes, explicites ou implicites, de son emploi [...] Il est bien accepté en droit du travail que le personnel a l'obligation de se conformer aux politiques de santé et de sécurité qui sont mises en œuvre par l'employeur au fil du temps.

...

[37] De plus, contrairement à ce que laisse entendre le demandeur, **le Tribunal n'est pas obligé de se concentrer sur le langage contractuel** ni d'établir si une personne a été congédiée de façon justifiée selon les principes du droit du travail lorsqu'il examine une inconduite au sens de la [*Loi sur l'assurance-emploi*]. Comme je l'ai mentionné plus haut, **le critère relatif à l'inconduite est plutôt de savoir si une personne a intentionnellement fait quelque chose (ou omis de faire quelque chose) contraire à ses obligations professionnelles.**

(C'est moi qui souligne.)

[49] La Cour fédérale a établi que, pour qu'une inconduite survienne, il n'était pas nécessaire qu'il y ait manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail. Une inconduite peut survenir même s'il y a manquement à une politique qui ne faisait pas partie du contrat de travail initial.

[50] La Cour fédérale a conclu qu'il était raisonnable pour la division d'appel de dire que les arguments de M. Kuk concernant son contrat de travail n'avaient aucune

chance raisonnable de succès. La Cour fédérale a rejeté la demande de contrôle judiciaire de M. Kuk.

– **Il peut y avoir inconduite en cas de manquement en dehors du contrat de travail**

[51] Selon la jurisprudence que je viens de décrire, il est clair que l'on peut conclure à l'inconduite même si la politique de l'employeur ne fait pas partie du contrat de travail. Comme les différentes cours l'ont affirmé uniformément, le critère relatif à l'inconduite est de savoir si une personne a intentionnellement fait quelque chose (ou omis de faire quelque chose) contraire à ses obligations professionnelles. C'est un critère très restreint et précis.

[52] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a évalué s'il y avait eu inconduite en se concentrant sur les actions du prestataire et en se demandant s'il aurait dû savoir qu'elles entraîneraient probablement sa suspension et son congédiement.

[53] Bref, une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* était possible, même si la politique de vaccination n'existait pas avant ou même si elle ne faisait pas partie du contrat de travail du prestataire.

– **Les mesures d'adaptation ne sont pas pertinentes**

[54] Le prestataire soutient qu'il est impossible qu'il y ait inconduite si son employeur n'a pas pu lui offrir de mesures d'adaptation. Il affirme que son employeur aurait dû lui offrir d'autres options, comme des tests de dépistage ou le télétravail tout simplement. Il travaillait de chez lui et n'avait aucun contact direct avec ses collègues.

[55] Comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans sa décision intitulée *Mishibinijima*<sup>12</sup>, l'absence de mesures d'adaptation de la part d'un employeur n'est pas pertinente pour régler la question de l'inconduite.

---

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

## Conclusion

[56] L'appel est rejeté. La division générale n'a pas commis d'erreur qui correspond aux moyens d'appel permis. Elle a établi à juste titre qu'elle devait se demander si ce que le prestataire avait ou n'avait pas fait était une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel