



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1240

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

**Décision**

**Partie appelante :** A. M.  
**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 (494303) datée du 19 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy  
**Mode d'audience :** En personne  
**Date de l'audience :** Le 15 décembre 2022  
**Personnes présentes à l'audience :** Appellant  
**Date de la décision :** Le 3 janvier 2023  
**Numéro de dossier :** GE-22-2760

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[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 a entraîné la perte de son emploi). Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire occupait un poste d'inspecteur en prévention des incendies quand il a été mis en congé sans solde le 11 novembre 2021. Par la suite, il a été congédié le 1<sup>er</sup> janvier 2022. L'employeur, X, a affirmé avoir mis le prestataire en congé sans solde, puis l'avoir congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire mise en place au travail.

[4] La Commission a accepté la raison que l'employeur a donnée pour le congé sans solde et le congédiement. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022.

[5] La Commission affirme que le prestataire a agi de façon consciente, délibérée et voulue. Il aurait dû savoir que le non-respect de la politique vaccinale de son employeur entraînerait son congédiement.

[6] Le prestataire affirme que ce qu'il a fait n'était pas illégal et ne constituait pas une inconduite. Il ajoute que la politique vaccinale de l'employeur allait à l'encontre de sa convention collective.

---

<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.

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

### **Documents présentés après l'audience**

[7] Le prestataire a présenté des documents après l'audience. Je les ai acceptés. Ils se trouvent dans le dossier d'appel sous le nom GD8 et GD9.

[8] La Commission a réagi aux documents que le prestataire a présentés après l'audience. Les observations de la Commission ont été communiquées automatiquement au prestataire et je les ai acceptées. Elles se trouvent dans le document GD10 du dossier d'appel.

### **Question en litige**

[9] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

### **Analyse**

[10] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois évaluer deux choses. D'abord, je dois établir la raison de sa perte d'emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[11] J'estime que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire.

[12] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission qu'il avait congédié le prestataire parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination obligatoire.

[13] Le prestataire affirme que la politique vaccinale de l'employeur allait à l'encontre de sa convention collective.

[14] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire.

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

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

[16] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>3</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>4</sup>.

[17] 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 était réellement possible qu'il soit congédié pour cette raison<sup>5</sup>.

[18] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>6</sup>.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a agi de façon consciente, délibérée et voulue. Il aurait dû savoir que le non-respect de la politique vaccinale de son employeur entraînerait son congédiement.

[20] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part parce qu'il n'a rien fait d'illégal qui s'apparenterait à une inconduite.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite dans cette affaire. En effet, elle a démontré que le prestataire savait qu'il risquait d'être congédié s'il ne respectait pas la politique vaccinale de son employeur (voir les pages GD3-20 et GD3-44 du dossier d'appel). De plus, la Commission a mentionné les dates limites de

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>3</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>4</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>5</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>6</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

vaccination que l'employeur a imposées (voir la page GD3-19 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire croit qu'il n'a rien fait d'illégal qui ressemblerait à une inconduite. Toutefois, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite tel qu'il est établi par la jurisprudence. Bref, la Commission a démontré que le prestataire était **au courant** des conséquences possibles du non-respect de la politique vaccinale de l'employeur.

### **Témoignages et observations supplémentaires du prestataire**

[22] Je reconnais que le prestataire a déclaré qu'il est arrivé à un règlement avec son employeur le 18 novembre 2022 et que son relevé d'emploi a été modifié pour indiquer qu'il avait eu une suspension non disciplinaire sans solde. Dans les documents présentés après l'audience, le prestataire a aussi fourni des renseignements sur son règlement avec l'employeur. Mais la seule question que je devais trancher était : le prestataire a-t-il perdu son emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en raison d'une inconduite? Je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même pour les plus grands motifs de compassion<sup>7</sup>.

[23] Je reconnais aussi que le prestataire a déclaré que la politique vaccinale de son employeur allait à l'encontre de sa convention collective. Toutefois, je n'ai pas compétence pour évaluer l'équité ou le caractère raisonnable d'une politique en milieu de travail. Il existe d'autres moyens pour le prestataire de faire valoir ce type d'argument<sup>8</sup>.

[24] Enfin, le prestataire a déclaré que son employeur n'avait pas répondu à ses questions sur les risques et les avantages du vaccin. Je comprends que cette situation a fâché, déçu et dérangé le prestataire. Toutefois, la question de l'efficacité du vaccin contre la COVID-19 dépasse ma compétence. Comme je l'ai mentionné, la seule question que je devais trancher était : le prestataire a-t-il perdu son emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en raison d'une inconduite?

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.

<sup>8</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

## **Alors, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

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

## **Conclusion**

[26] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Gerry McCarthy

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