



[TRADUCTION]

Citation : *MT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1452

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

## Décision

**Partie appelante :** M. T.

**Partie défenderesse :** 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 (517650) datée du 22 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Susan Stapleton

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 17 janvier 2023

**Personne présente à l'audience :** Appellant

**Date de la décision :** Le 20 janvier 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-2661

## 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 (c'est-à-dire 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 d'installateur de télécommunications. L'employeur dit qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté sa politique de vaccination : il ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19<sup>2</sup>. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] Même si le prestataire ne conteste pas ce que cela s'est produit, il affirme que ne pas respecter la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Il est atteint d'un trouble auto-immunitaire. Il croit que le vaccin contre la COVID-19 est expérimental et inefficace et qu'il pourrait nuire à sa santé. Il a subi des tests de dépistage et utilisé de l'équipement de protection individuelle approprié, tel que des gants et un masque, lorsqu'il travaillait tout au long de la pandémie. L'obligation de se faire vacciner ne faisait pas partie de son contrat de travail initial. La politique de vaccination de son employeur viole ses droits. Il a le sentiment d'être victime de discrimination parce qu'il a choisi de ne pas se faire vacciner. Il a cotisé au régime d'assurance-emploi et estime avoir droit à des prestations<sup>3</sup>.

[5] L'employeur a dit à la Commission qu'une politique de vaccination obligatoire était à l'ordre du jour depuis l'été 2021, de sorte que le prestataire avait eu amplement l'occasion de se faire vacciner pour s'y conformer. L'employeur a précisé que sa

---

<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.

<sup>2</sup> Voir la page GD3-33 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la page GD2-3.

politique prévoyait que les membres du personnel qui ne se faisaient pas vacciner pouvaient perdre leur emploi<sup>4</sup>.

[6] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a estimé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission a donc conclu que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## **Question en litige**

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

## **Analyse**

[8] 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 si son employeur l'a congédiée ou suspendue<sup>5</sup>.

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

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

[10] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Il a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il n'y avait pas assez de travail pour lui parce qu'il n'était pas vacciné. Il a dit à la Commission qu'il avait perdu son emploi parce qu'il refusait de se faire vacciner contre la COVID-19<sup>6</sup>.

[11] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été congédié parce qu'il ne s'était pas fait vacciner. Il a affirmé qu'il n'avait pas de travail pour le prestataire

---

<sup>4</sup> Voir la page GD3-49.

<sup>5</sup> Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Voir la page GD3-38.

parce que toute sa clientèle avait mis en place des politiques de vaccination obligatoire. L'employeur a déclaré que sa politique de vaccination indiquait clairement que les membres du personnel qui ne se faisaient pas vacciner pouvaient perdre leur emploi<sup>7</sup>.

[12] La politique de l'employeur prévoyait que tous les membres du personnel devaient fournir une preuve de vaccination complète au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2021. Si une personne n'était pas entièrement vaccinée au 1<sup>er</sup> octobre 2021, elle ne pouvait pas entrer au siège social ni travailler sur les sites de sa clientèle. La politique précisait également que si une personne non vaccinée devait entrer au siège social ou travailler sur les sites de sa clientèle, elle devait fournir un résultat négatif à un test de dépistage de la COVID-19 et porter un masque. La politique disait que les personnes non vaccinées pouvaient ne pas être autorisées à travailler sur des lieux de travail assujettis à une politique de vaccination obligatoire. La politique indiquait que de nombreuses entreprises desservies par l'employeur exigeaient que le personnel soit entièrement vacciné pour pouvoir se rendre sur leur site de travail ou travailler avec leur équipement. La politique prévoyait que l'employeur s'efforcerait d'affecter les personnes non vaccinées à des postes ne nécessitant pas de vaccination, mais que s'il n'y avait pas suffisamment de sites de travail disponibles pour celles-ci, un congé sans solde ou un congédiement pouvait s'avérer nécessaire<sup>8</sup>.

[13] Le prestataire a déclaré avoir entendu pour la première fois que son employeur allait mettre en place une politique de vaccination contre la COVID-19 à l'été 2021. Le 1<sup>er</sup> septembre 2021, la politique a été envoyée par courriel au personnel. Elle disait que l'employeur voulait que tout le monde soit vacciné. Elle précisait aussi que les personnes non vaccinées pouvaient continuer à travailler, mais seulement dans des lieux de travail non assujettis à une politique de vaccination obligatoire.

[14] Le prestataire a déclaré qu'il travaillait dans un petit bureau avec deux autres personnes, un chef d'équipe et un autre installateur. Ils ont discuté de la politique de l'employeur au bureau. Bien que la politique ne précisait pas que les personnes

---

<sup>7</sup> Voir la page GD3-49.

<sup>8</sup> Voir la page GD3-35.

employées devaient être vaccinées avant une certaine date sous peine de perdre leur emploi, elle disait qu'elles *pouvaient* perdre leur emploi si elles n'étaient pas vaccinées. Le prestataire a déclaré que l'employeur parlait de la même façon que la politique : [traduction] « vous *pourriez* perdre votre emploi, nous *pourrions* être forcés de vous congédier ». La politique ne disait pas en termes absolus qu'il *perdrait* son emploi s'il ne se faisait pas vacciner. Il a ajouté que la politique précisait également que les personnes non vaccinées devaient payer les coûts des tests de dépistage.

[15] Le prestataire a affirmé qu'après avoir reçu la politique, il a envoyé un courriel à l'employeur au sujet de l'obligation de payer pour les tests de dépistage parce qu'il n'était pas vacciné. L'employeur avait répondu en décrivant les exigences de la politique, mais en ne disant plus que les personnes non vaccinées devaient payer pour les tests de dépistage. L'employeur avait répété dans sa réponse que les personnes non vaccinées ne pouvaient travailler que dans des lieux de travail non assujettis à une politique de vaccination obligatoire.

[16] Le prestataire a déclaré qu'il effectuait la majorité de son travail au domicile de la clientèle. Il n'était au courant d'aucune politique de vaccination obligatoire provinciale ou fédérale qui empêchait les personnes travaillant dans le secteur des télécommunications, comme lui, d'aller chez la clientèle si elles n'étaient pas vaccinées.

[17] Le prestataire a mentionné que l'employeur avait conclu un contrat avec X. X avait mis en place une politique exigeant que tout le personnel soit vacciné. Le prestataire a dit qu'il ne savait pas quand la politique de X était entrée en vigueur, mais que c'était après la mise en place de la politique de l'employeur. Il a déclaré que l'employeur lui avait dit avant son congédiement que X mettrait en place une politique de vaccination obligatoire et qu'il ne pourrait pas travailler sur place s'il n'était pas vacciné. Le prestataire a déclaré qu'il installait des services chez la clientèle de X jusqu'à ce qu'il soit congédié le 22 novembre 2021.

[18] Le prestataire a déclaré qu'il a reçu un appel téléphonique de son gestionnaire une semaine avant d'être congédié. Le gestionnaire lui a demandé s'il accepterait de se faire vacciner contre la COVID-19 si la date limite pour le faire était repoussée. Le

prestataire a dit au gestionnaire qu'il avait des inquiétudes au sujet du vaccin lui-même parce qu'il avait un problème de santé sous-jacent. Le gestionnaire a répondu : [traduction] « OK, si c'est ta décision, c'est parfait. » Il n'a pas dit expressément que le prestataire serait renvoyé s'il ne se faisait pas vacciner, mais le prestataire a déclaré qu'il [traduction] « avait eu ce sentiment lors de la conversation ». Il a déclaré qu'il savait qu'il était possible qu'il perde son emploi s'il ne se faisait pas vacciner.

[19] L'employeur a envoyé une lettre au prestataire le 22 novembre 2021. La lettre disait ce qui suit : [traduction] « Votre poste est supprimé comme nous en avons discuté précédemment. En raison des exigences de notre clientèle et de notre politique de vaccination, nous n'avons pas de travail à vous offrir. »

[20] La politique de l'employeur précisait que les demandes d'exemption pour des raisons médicales ou religieuses seraient prises en considération. Elle mentionnait que l'employeur pouvait offrir des mesures d'adaptation à des personnes autre que leur donner accès à des bureaux et à des lieux de travail, à condition qu'il n'en résultait pas de contraintes excessives pour les activités de l'entreprise<sup>9</sup>.

[21] Le prestataire a dit qu'il n'avait pas demandé d'exemption de vaccination pour des raisons médicales. Lorsqu'il a informé l'employeur de son état de santé et de ses préoccupations quant à la façon dont le vaccin pourrait affecter sa santé, l'employeur ne lui a pas demandé de billet médical. Il a déclaré que la politique de vaccination de l'employeur disait que les personnes employées devaient obtenir une exemption approuvée par le gouvernement. Il ne savait pas ce que cela signifiait et n'a pas posé de questions à l'employeur à ce sujet.

[22] Le prestataire a soutenu qu'il avait offert de réduire son horaire de travail ou d'effectuer des tâches différentes parce qu'il n'était pas vacciné. Cependant, son employeur avait rejeté sa demande parce qu'il n'avait pas de travail à lui proposer.

---

<sup>9</sup> Voir la page GD3-35.

[23] La Commission affirme que le prestataire a fait le choix personnel de ne pas se faire vacciner. Elle fait valoir qu'il savait qu'il perdrait son emploi s'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

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

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

[25] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas ce qu'est une inconduite. Cependant, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si le congédiement du prestataire résulte d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique de l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les éléments à prendre en considération quand on examine la question de l'inconduite.

[26] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>10</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>11</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, 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)<sup>12</sup>.

[27] 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>13</sup>.

[28] 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. Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>11</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

<sup>12</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

[29] Je peux seulement trancher auxquelles la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique. Je ne peux pas décider si d'autres lois offrent d'autres options au prestataire. Il ne m'appartient pas non plus de décider si son employeur l'a congédié injustement ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables<sup>15</sup>. Je peux seulement évaluer si ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] Dans une décision de la Cour d'appel fédérale qui s'intitule *McNamara*, le prestataire a soutenu qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce que son employeur l'avait congédié injustement<sup>16</sup>. Il avait perdu son emploi en raison de la politique de son employeur sur le dépistage des drogues. Il a fait valoir qu'il n'aurait pas dû être congédié, puisque le test de dépistage n'était pas justifié dans les circonstances. Il a déclaré qu'aucun motif raisonnable ne permettait de croire qu'il était incapable de travailler en toute sécurité après avoir consommé de la drogue. De plus, les résultats de son dernier test de dépistage auraient dû être toujours valides.

[31] La Cour d'appel fédérale a répondu en faisant remarquer qu'elle avait toujours affirmé que, dans les dossiers d'inconduite, la question était de savoir si l'action ou l'omission de la personne employée constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non si la personne employée avait été congédiée injustement<sup>17</sup>.

[32] La Cour d'appel fédérale a aussi dit que lorsqu'on interprète et applique la *Loi sur l'assurance-emploi*, il faut se concentrer sur le comportement de la personne employée, et non sur celui de l'employeur. Elle a aussi fait remarquer que les personnes employées qui ont été congédiées injustement ont d'autres solutions à leur disposition. Ces solutions pénalisent le comportement de l'employeur et évitent que celui-ci coûte de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi<sup>18</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>16</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>17</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 22.

<sup>18</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

[33] Dans une affaire plus récente appelée *Paradis*, le prestataire a été congédié après avoir échoué à un test de dépistage<sup>19</sup>. Il a fait valoir qu'il avait été congédié injustement parce que les résultats du test montraient qu'il n'avait pas travaillé avec les facultés affaiblies. Il a affirmé que l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation conformément à ses politiques et à la loi provinciale sur les droits de la personne. La Cour s'est appuyée sur la décision *McNamara* et a déclaré que le comportement de l'employeur n'était pas pertinent pour évaluer s'il y avait eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>20</sup>.

[34] Dans une autre affaire semblable intitulée *Mishibinijima*, le prestataire a perdu son emploi en raison de son alcoolisme<sup>21</sup>. Il a soutenu que son employeur devait lui accorder des mesures d'adaptation parce que l'alcoolisme est considéré comme une déficience. La Cour d'appel fédérale a encore une fois affirmé qu'il fallait se concentrer sur ce que la personne employée a fait ou n'a pas fait et qu'il importe peu que l'employeur lui ait accordé ou non des mesures d'adaptation<sup>22</sup>.

[35] Ces décisions ne concernent pas des politiques de vaccination contre la COVID-19, mais ce qu'elles disent est pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier le prestataire. Je dois plutôt me concentrer sur ce que celui-ci a fait ou n'a pas fait et voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- l'employeur a clairement informé le prestataire de ses attentes concernant la vaccination;
- le prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner et a donc été congédié;

---

<sup>19</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>20</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 31.

<sup>21</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>22</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

- le prestataire savait ou aurait dû savoir ce qui se passerait s'il ne respectait pas la politique.

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

- la politique de l'employeur précisait que les personnes employées non vaccinées pouvaient toujours travailler dans des lieux de travail non assujettis à une politique de vaccination obligatoire;
- la majeure partie de son travail était effectuée au domicile de la clientèle, et aucune directive provinciale ou fédérale n'interdisait aux travailleuses et travailleurs en télécommunications non vaccinés de se rendre sur place pour travailler;
- il a informé l'employeur qu'il était atteint d'un trouble auto-immunitaire et qu'il craignait que le vaccin ne nuise à sa santé;
- l'employeur ne lui a pas demandé de documents médicaux concernant son trouble auto-immunitaire;
- le vaccin est expérimental et inefficace;
- la vaccination n'était pas une exigence de son contrat de travail;
- la politique de l'employeur violait ses droits et était discriminatoire à son égard parce qu'il avait choisi de ne pas se faire vacciner.

[38] La politique de vaccination de l'employeur prévoyait que tout le personnel devait être vacciné pour se rendre au siège social ou sur les lieux de travail de sa clientèle. La politique disait également que les personnes non vaccinées pouvaient travailler dans des lieux de travail non assujettis à une politique de vaccination obligatoire, à condition qu'elles prennent d'autres mesures de sécurité, telles que des tests et le port d'un masque.

[39] L'employeur a conclu un contrat avec X et a dit au prestataire que X allait exiger que les personnes employées soient vaccinées pour entrer chez la clientèle. Par conséquent, le prestataire devait se faire vacciner pour que l'employeur puisse lui offrir du travail, parce que l'employeur devait se conformer aux exigences de vaccination de X. La politique de l'employeur prévoyait que si une personne non vaccinée ne pouvait travailler, elle risquait de perdre son emploi.

[40] Bien que le prestataire ait déclaré qu'il avait travaillé chez la clientèle jusqu'à son congédiement, il a également dit que l'employeur lui avait clairement fait savoir que X allait exiger que le personnel soit vacciné. Cette exigence signifiait qu'il ne serait plus autorisé à travailler au domicile de la clientèle. Une semaine avant son congédiement, l'employeur lui a de nouveau demandé s'il était prêt à se faire vacciner, ce qu'il a refusé. Il a déclaré que cette conversation avec l'employeur lui avait donné l'impression qu'il allait perdre son emploi s'il ne se faisait pas vacciner. Il a dit qu'il savait que c'était une possibilité.

[41] Je conclus que le prestataire savait ou aurait dû savoir ce qu'il devait faire selon la politique de vaccination de l'employeur et ce qui se produirait s'il ne la respectait pas. La politique de l'employeur prévoyait que s'il n'y avait pas assez de travail disponible pour une personne non vaccinée, celle-ci pourrait perdre son emploi. L'employeur a écrit au prestataire pour lui rappeler les exigences de sa politique de vaccination. Le prestataire a confirmé qu'il savait que s'il ne respectait pas les exigences de la politique, il pourrait perdre son emploi. Même si le prestataire a déclaré que l'employeur avait seulement dit qu'il *pourrait* perdre son emploi s'il n'était pas vacciné et qu'il n'y avait pas assez de travail disponible pour lui, je juge qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'il soit congédié s'il ne se faisait pas vacciner.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination qui exigeait que le personnel soit vacciné pour entrer dans ses locaux et sur les sites de sa clientèle;

- la politique de l'employeur prévoyait que s'il n'y avait pas suffisamment de travail disponible sur les lieux de travail non assujettis à une politique de vaccination obligatoire, une personne non vaccinée pouvait être congédiée;
- l'employeur a clairement dit au prestataire ce qu'il attendait du personnel en termes de vaccination;
- l'employeur a écrit et parlé au prestataire pour lui communiquer ce qu'il attendait de lui;
- le prestataire ne s'est pas fait vacciner et a été congédié;
- le prestataire connaissait ou aurait dû connaître les conséquences de ne pas respecter la politique de vaccination de l'employeur.

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

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

[44] Il en est ainsi parce que ses actions ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que le fait de refuser de se faire vacciner était susceptible de lui faire perdre son emploi.

[45] Le prestataire estime avoir le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Je comprends qu'il soit de cet avis parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi. Cependant, les prestations d'assurance-emploi ne sont pas automatiques. Comme pour tout autre régime d'assurance, il faut remplir certaines conditions pour en recevoir. Le prestataire ne les a pas remplies.

### **Conclusion**

[46] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Le prestataire est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Susan Stapleton

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