



[TRADUCTION]

Citation : *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1854

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

## Décision

**Partie appelante :** K. B.

**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 (601773) datée du 7 juillet 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

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

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

**Date de la décision :** Le 13 octobre 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-2099

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] L'appelante a perdu son emploi chez « X » le 1er octobre 2021. L'employeur de l'appelante a déclaré que l'appelante a été congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a conclu que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que l'appelante était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La Commission affirme que l'appelante était bel et bien consciente que ses gestes entraîneraient son congédiement et qu'elle a quand même refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

[6] L'appelante affirme que l'inconduite n'a pas été prouvée. Elle ajoute qu'il n'était pas de la compétence de l'employeur d'imposer un mandat de vaccination.

## Questions que je dois examiner en premier

[7] L'appelante a déposé des documents après l'audience. J'ai accepté ces documents et ils figurent à la page GD-12 du dossier d'appel.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

## Question en litige

[8] L'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[9] Pour répondre à la question de savoir si l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir pourquoi l'appelante a perdu son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

## Pourquoi l'appelante a-t-elle perdu son emploi?

[10] Je conclus que l'appelante a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur.

[11] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que l'appelante avait été congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[12] L'appelante n'a pas contesté avoir été congédiée pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, l'appelante affirme que l'employeur n'avait pas le droit d'imposer la politique de vaccination.

[13] Je conclus que l'appelante a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur disant qu'elle devait être entièrement vaccinée au plus tard le 31 octobre 2021.

## La raison du congédiement de l'appelante est-elle une inconduite au sens de la loi?

[14] La raison du congédiement de l'appelante est une inconduite au sens de la loi.

[15] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>.

---

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

L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Pour qu'il y ait une inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelante ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)<sup>4</sup>.

[16] Il y a une inconduite si l'appelante savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de respecter ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison<sup>5</sup>.

[17] La Commission doit prouver que l'appelante 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 l'appelante a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>6</sup>.

[18] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite parce que l'appelante a pris la décision consciente et délibérée de ne pas suivre la politique de vaccination de l'employeur qui a entraîné son congédiement.

[19] L'appelante affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que l'employeur n'avait pas la compétence d'imposer un mandat de vaccination.

[20] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite. Je tire cette conclusion parce que l'appelante a confirmé qu'elle savait que si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur, elle serait congédiée (page GD3-31 du dossier d'appel). Je comprends que l'appelante a soutenu que l'employeur n'avait pas la compétence d'imposer un mandat de vaccination. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. Bref, la prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments<sup>7</sup>.

---

<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.

<sup>7</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

## Témoignage supplémentaire de l'appelante

[21] Je reconnais également que l'appelante a déclaré qu'il n'y avait aucune preuve que le vaccin était efficace. Néanmoins, l'efficacité du vaccin contre la COVID-19 dépassait ma compétence<sup>8</sup>. Autrement dit, la seule question que je devais trancher était celle de savoir si l'appelante avait été congédiée de son emploi en raison d'une inconduite.

[22] Enfin, je comprends que l'appelante a tenté d'obtenir une exemption médicale et religieuse de la politique de vaccination de l'employeur. Je reconnais également que l'appelante était frustrée et mécontente de ne pas avoir pu obtenir d'exemption. Je comprends également que l'appelante a déclaré que l'employeur faisait preuve de « discrimination » à l'égard de sa politique de vaccination. Toutefois, comme je l'ai mentionné, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était injuste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. D'autres moyens s'offraient à la prestataire pour présenter ces arguments<sup>9</sup>.

### **Alors, l'appelante a-t-elle perdu son emploi en raison d'une inconduite?**

[23] Selon mes conclusions précédentes, je juge que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

## **Conclusion**

[24] La Commission a prouvé que l'appelante a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelante est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

---

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

<sup>9</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

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

*Gerry McCarthy*

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