



[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 18

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

Décision

Partie appelante : M. D.

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 datée du 12 décembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Nathalie Léger

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 3 janvier 2025

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 3 janvier 2025

Numéro de dossier : GE-24-4014

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que l'appelant a été mis en congé sans solde, puis congédié en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] L'appelant a été mis en congé sans solde le 20 novembre 2021. Son employeur dit avoir mis l'appelant en congé parce qu'il a refusé de se faire vacciner, ce qui allait à l'encontre de sa politique de vaccination. L'appelant a été congédié le 31 décembre 2021 parce qu'il ne s'était toujours pas conformé à la politique de l'employeur².

[4] Même si l'appelant ne conteste pas ce qui s'est passé, il affirme qu'agir contre la politique de vaccination de son employeur n'est pas une inconduite. Il dit aussi qu'il aurait dû bénéficier de deux semaines de plus pour s'y conformer. Je vais expliquer pourquoi plus loin.

[5] La Commission a accepté la raison du congédiement que l'employeur a fournie. Elle a conclu que l'appelant avait été mis en congé sans solde, puis congédié en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que l'appelant était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] Je dois décider si ce que l'appelant a fait peut être considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les personnes qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

² Voir les pages GD3-33 et GD3-36 du dossier d'appel.

Question en litige

[7] L'appelant 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 suspendue³.

[9] Pour décider si l'appelant a été mis en congé sans solde en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison l'appelant a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi l'appelant a-t-il perdu son emploi?

[10] Je conclus que l'appelant a été mis en congé sans solde, puis congédié parce qu'il a agi contre la politique de vaccination de son employeur.

[11] Les deux parties conviennent que c'est le cas et je ne vois rien dans la preuve qui pourrait m'amener à en douter.

La raison du congé sans solde de l'appelant est-elle une inconduite au sens de la loi?

[12] La raison du congé sans solde de l'appelant est une inconduite au sens de la loi.

[13] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Cependant, la jurisprudence (l'ensemble des décisions que les tribunaux ont rendues) aide à décider si le congé sans solde de l'appelant constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence établit le critère juridique lié à l'inconduite, c'est-à-dire les questions et les critères à prendre en compte lors de l'examen de la question de l'inconduite.

³ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée⁵. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que l'appelant ait eu une intention coupable⁶ (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).

[15] Il y a inconduite si l'appelant 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 raison⁷.

[16] La loi ne m'oblige pas à tenir compte du comportement de l'employeur⁸. Je dois plutôt me pencher sur ce que l'appelant a fait ou n'a pas fait, puis voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁹.

[17] Je dois me concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je ne peux pas décider si des lois offrent d'autres options à l'appelant. Je n'ai pas à décider si son employeur l'a injustement congédié ou aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables¹⁰. Je ne peux évaluer qu'une seule chose : si l'acte ou l'omission de l'appelant est une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] La Commission doit prouver que l'appelant a été mis en congé sans solde 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'appelant a été mis en congé sans solde en raison d'une inconduite¹¹.

⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁵ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁶ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir aussi la décision *Palozzi v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 81 [en anglais seulement].

⁹ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

¹¹ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

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

- l'employeur avait une politique de vaccination;
- la politique a été communiquée à tout le personnel (y compris l'appelant) et des rappels concernant son application ont été envoyés;
- l'employeur a clairement informé l'appelant de ses attentes concernant la vaccination;
- l'employeur a envoyé des lettres à l'appelant et échangé des courriels avec lui pour lui faire part de ses attentes;
- l'appelant savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences s'il ne respectait pas la politique.

[20] L'appelant affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la politique n'est pas valide étant donné qu'elle viole son droit à l'intégrité physique. Par conséquent, on ne peut pas considérer le non-respect de la politique comme une inconduite.

La politique de l'employeur

[21] L'appelant admet qu'il était au courant¹² de la politique¹³ et qu'il savait qu'il pourrait éventuellement être mis en congé sans solde, puis congédié s'il ne se faisait pas vacciner. Cependant, il a expliqué lors de l'audience que la politique de son employeur n'avait pas été intégrée à la convention collective et ne faisait donc pas partie de son contrat de travail.

[22] L'appelant a soutenu qu'il ne devrait pas être lié par une politique qui a été adoptée unilatéralement par son employeur et qu'il n'a jamais acceptée. Il affirme que son syndicat a déposé un grief, mais qu'il n'a toujours pas été entendu.

¹² Cela a été mentionné lors de l'audience et a été dit à plusieurs reprises au personnel de la Commission. Voir la page GD3-38 du dossier d'appel. L'appelant a également demandé une exemption pour des motifs religieux — il était donc au courant de la politique.

¹³ Voir la page GD3-36.

[23] Les objectifs de la politique étaient clairs; l'essentiel était de protéger la santé et la sécurité du personnel et de leur personnel [sic]. La vaccination était un élément clé de cette protection contre la COVID-19¹⁴.

[24] De plus, les exigences en matière de vaccination et de divulgation du statut vaccinal ont clairement été énoncées dans un rappel envoyé à l'ensemble du personnel en octobre 2021¹⁵. La première attente était que chaque personne soit entièrement vaccinée au plus tard à la date de la mise en œuvre complète. Reconnaisant que certaines personnes ne s'étaient toujours pas fait vacciner, l'employeur a reporté la première date limite au 20 novembre 2021. La deuxième attente était que chaque personne divulgue son statut vaccinal à l'employeur au plus tard aux dates spécifiées.

[25] Les conséquences si une personne ne respectait pas ces deux exigences étaient clairement indiquées dans le rappel¹⁶. Toute personne qui n'avait pas présenté sa preuve de vaccination ou qui n'avait pas été vaccinée avant le 21 novembre 2021 serait mise en congé sans solde. Les personnes qui refusaient toujours de se conformer à la politique seraient congédiées le 31 décembre 2024. Ces conséquences claires ont été communiquées à tout le personnel.

[26] Lors de l'audience, l'appelant a reconnu qu'il était au courant de la politique et des conséquences s'il ne la respectait pas et qu'il a tout de même choisi de ne pas se faire vacciner.

Analyse

[27] Compte tenu de tout ce qui précède, 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 expliquait clairement les exigences en matière de vaccination et de divulgation du statut vaccinal;

¹⁴ Voir la page GD3-36.

¹⁵ Voir la page GD3-36.

¹⁶ Voir la page GD3-36.

- l'employeur a communiqué (par courriel) avec tout le personnel pour lui expliquer ce à quoi il s'attendait et quelles seraient les conséquences du non-respect des attentes;
- l'appelant connaissait les conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur;
- l'appelant ne s'est pas fait vacciner dans les délais prescrits.

Alors, l'appelant a-t-il été mis en congé sans solde, puis congédié en raison d'une inconduite?

[28] Selon mes conclusions précédentes, j'estime que l'appelant a été mis en congé sans solde en raison d'une inconduite.

[29] En effet, les actions de l'appelant ont mené à son congédiement. Il a agi délibérément. Il savait que le refus de se faire vacciner pouvait entraîner un congé sans solde et la perte de son emploi.

Conclusion

[30] La Commission a prouvé que l'appelant a été mis en congé sans solde, puis congédié en raison d'une inconduite. Pour cette raison, l'appelant est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Nathalie Léger

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