



[TRADUCTION]

Citation : *AR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 903

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

Décision

Partie appelante : A. R. (prestataire)

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

Décision portée en appel : Décision de révision (462259) rendue le 7 avril 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 28 juillet 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 10 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1424

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu de 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, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 3 janvier 2022 au 28 février 2022¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a été suspendu de son emploi à « X » le 31 décembre 2021. L'employeuse a déclaré que le prestataire avait été mis en congé sans solde parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19. La politique exigeait que tout le personnel ait reçu deux doses de vaccin au plus tard le 1^{er} janvier 2022. L'employeuse a expliqué que l'obligation vaccinale au provincial a été levée le 1^{er} mars 2022 et que le prestataire a pu retourner au travail.

[4] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeuse pour expliquer la suspension. La Commission a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi du 3 janvier 2022 au 28 février 2022.

[5] Selon la Commission, le prestataire a décidé de ne pas se conformer à la politique de l'employeuse sur la vaccination contre la COVID-19 et il a choisi de ne rien faire pour éviter la suspension. La Commission ajoute que le prestataire a agi de façon consciente et intentionnelle.

¹ Les prestataires suspendus de leur emploi en raison de leur inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi tant que l'une des conditions prévues à l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne se réalise pas, soit :

- a) jusqu'à la fin de la période de suspension;
- b) jusqu'à la perte de leur emploi ou leur départ volontaire;
- c) jusqu'au cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de suspension, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7.

[6] Selon le prestataire, c'est l'employeuse qui l'a forcé à prendre un congé sans solde. Il affirme qu'il n'avait pas besoin de demander une exemption médicale, car le choix de ne pas se faire vacciner était une décision médicale personnelle. Le prestataire affirme qu'il cherchait à obtenir « justice » en déposant son appel. Il ajoute que l'employeuse a fait preuve de discrimination médicale et d'intolérance.

Question en litige

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

Analyse

[8] Pour répondre à la question de savoir si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois savoir pourquoi le prestataire a été suspendu. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu?

[9] Je juge que le prestataire a été suspendu parce qu'il ne respectait pas la politique de l'employeuse sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19. Plus précisément, l'employeuse a informé les membres de son personnel qu'il leur faudrait avoir reçu deux doses de vaccin au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

[10] La Commission affirme que le prestataire a été suspendu pour non-respect de la politique de l'employeuse sur la vaccination contre la COVID-19.

[11] Le prestataire ne conteste pas la raison pour laquelle il a été suspendu (et placé en congé sans solde).

[12] Je conclus que le prestataire a été suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de l'employeuse sur la vaccination contre la COVID-19.

La raison de la suspension est-elle une inconduite au sens de la loi?

[13] Oui, la raison pour laquelle le prestataire a été suspendu est une inconduite au sens de la loi.

[14] Pour être une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle². Cela comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il n'est pas nécessaire de conclure qu'il voulait faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[15] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeuse et qu'il y avait une réelle possibilité qu'il soit suspendu ou congédié pour cette raison⁵.

[16] Il faut que la Commission prouve que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la suspension du prestataire découle d'une inconduite⁶.

[17] Selon la Commission, il y a eu inconduite parce que le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 que son employeuse avait mise en place. La Commission affirme que le prestataire a agi de façon consciente et intentionnelle et qu'il savait très bien que cela entraînerait une suspension ou la perte de son emploi.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il a pris la décision médicale personnelle de ne pas se faire vacciner. Il ajoute que l'employeuse l'a forcé à prendre un congé sans solde.

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

³ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

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

[19] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car le prestataire a confirmé dans son témoignage qu'il était au courant de la politique de vaccination de l'employeuse dès le mois d'octobre 2021 et qu'il a choisi de ne pas s'y conformer avant le 1^{er} janvier 2022. Bref, la Commission a démontré que le prestataire a pris la décision intentionnelle de ne pas respecter la politique de vaccination de l'employeuse même s'il savait qu'il pouvait être suspendu ou même perdre son emploi. Je comprends que le prestataire a déclaré que son employeuse l'a obligé à prendre un congé sans solde. Néanmoins, il a fait le choix conscient de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeuse en sachant pertinemment qu'il pouvait être suspendu ou même perdre son emploi.

Autres déclarations du prestataire

[20] Je reconnais que le prestataire a aussi mentionné qu'il avait fait l'objet de discrimination médicale et d'intolérance de la part de l'employeuse. Toutefois, je suis d'accord avec la Commission sur un point : l'argument du prestataire voulant qu'il ait été suspendu illégalement ou injustement en raison de ce qu'il croit être la violation de ses droits n'était pas pertinent dans le présent appel (voir le document GD4 au dossier d'appel). Je suis aussi d'accord avec la Commission lorsqu'elle dit que le prestataire avait d'autres voies de recours pour soulever cet argument.

[21] Enfin, je comprends que le prestataire a expliqué que des renseignements confidentiels ont été divulgués au public lorsque son employeuse l'a mis en congé. Il a précisé que les gens savaient pourquoi il a dû partir en congé. Je reconnais que le prestataire était frustré et mécontent parce que l'employeuse a divulgué des renseignements sur les membres du personnel qui ont dû prendre congé. Malgré cela, la seule question que je dois trancher est celle de savoir si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Comme je l'ai mentionné, je conclus que la Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu pour inconduite. Je tire cette conclusion parce que la Commission a démontré que le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeuse même s'il savait parfaitement bien qu'il pouvait être suspendu ou perdre son emploi.

Ainsi, le prestataire a-t-il été suspendu en raison d'une conduite?

[22] Compte tenu des conclusions que je viens de mentionner, je juge que le prestataire a été suspendu en raison d'une conduite.

Conclusion

[23] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une conduite. Par conséquent, le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 3 janvier 2022 au 28 février 2022.

[24] L'appel est donc rejeté.

Gerry McCarthy

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