



[TRADUCTION]

Citation : *AH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1236

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : A. H.

Partie intimée (Commission) : 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 (464274) datée du 26 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 21 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 30 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1781

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu, puis 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 inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 27 au 31 décembre 2021 et est exclu du bénéfice des prestations à compter du 2 janvier 2022¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a d'abord été placé en congé sans solde à compter du 21 novembre 2021. Puis, il a été congédié de son emploi le 31 décembre 2021. L'employeur du prestataire (X) a déclaré que celui-ci avait été placé en congé sans solde, puis congédié parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[4] La Commission a accepté la raison invoquée par l'employeur pour justifier le fait que le prestataire a été mis en congé pour ensuite être congédié. La Commission a considéré que le congé sans solde du prestataire équivalait à une suspension, car le congé sans solde lui avait été imposé pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination obligatoire de l'employeur.

[5] La Commission a jugé que le prestataire avait été suspendu, puis avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du

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

L'article 30 de la *Loi* prévoit aussi qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à, selon le cas : a) la fin de la période de suspension; b) la perte de son emploi ou son départ volontairement; ou c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7.

27 au 31 décembre 2021 et était exclu du bénéfice des prestations à compter du 2 janvier 2022.

[6] La Commission affirme que le prestataire a pris la décision délibérée de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

[7] Le prestataire affirme, quant à lui, que l'employeur a agi illégalement en rejetant sa demande d'exemption pour motifs religieux. Il affirme également que l'employeur a enfreint ses droits avec sa politique de vaccination.

Question que je dois examiner en premier

Je vais accepter les documents déposés après l'audience

[8] Le prestataire a déposé des documents supplémentaires après l'audience. La Commission a elle aussi fourni des observations supplémentaires après l'audience. J'ai admis ces documents dans le dossier d'appel. Les documents soumis par le prestataire après l'audience se retrouvent aux pages GD8-1 à GD8-5 du dossier d'appel. Les observations soumises par la Commission après l'audience se trouvent dans le document GD9.

Question en litige

[9] Le prestataire a-t-il été suspendu et congédié en raison d'une inconduite?

Analyse

[10] Pour décider si le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois déterminer pourquoi le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi. Ensuite, je dois évaluer si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu et congédié?

[11] J'estime que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur.

[12] La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la raison de la suspension et du congédiement du prestataire. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été suspendu et congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[13] Le prestataire ne conteste pas le fait d'avoir été congédié pour ne pas s'être conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, il affirme que l'employeur a agi illégalement en rejetant sa demande d'exemption pour motifs religieux.

[14] Je conclus que le prestataire a été suspendu puis congédié pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination de l'employeur.

La raison de la suspension et du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

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

[16] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable⁴ (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal).

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.

[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 raison⁵.

[18] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite parce que le prestataire a pris la décision délibérée et volontaire de ne pas se conformer à la politique de l'employeur.

[20] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite, car il avait droit à une exemption religieuse. Il affirme également que l'employeur a enfreint ses droits avec sa politique de vaccination.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite, car elle a démontré que le prestataire était parfaitement au courant de la politique de vaccination de l'employeur en septembre 2021 et de l'exigence d'être complètement vacciné au plus tard le 20 novembre 2021 (voir la page GD3-214 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur qui précise que le personnel doit être entièrement vacciné au plus tard le 20 novembre 2021 et qu'il s'agit d'une condition d'emploi (voir les pages GD3-471 à GD3-475). Je réalise que le prestataire a soutenu que l'employeur avait enfreint ses droits avec sa politique de vaccination. Cependant, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable n'était pas de mon ressort. En bref, il existait d'autres moyens pour le prestataire de faire valoir ces arguments⁷.

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.

⁷ Voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

Témoignage supplémentaire du prestataire

[22] Je reconnais que le prestataire a également témoigné que l'employeur a agi illégalement en rejetant sa demande d'exemption pour motifs religieux. Je comprends que le prestataire était mécontent et frustré envers l'employeur. Cependant, comme mentionné, la question de savoir si la politique de l'employeur était injuste ou déraisonnable n'était pas de mon ressort. La seule question dont j'étais saisi était de savoir si le prestataire avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite. Sur cette question, je dois appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*. En d'autres termes, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des raisons de compassion⁸.

Alors, le prestataire a-t-il été suspendu et congédié en raison d'une inconduite?

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

Conclusion

[24] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi le prestataire a été rendu inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 27 au 31 décembre 2021 et a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022.

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

Gerry McCarthy

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

⁸ Voir la décision *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.