



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1185

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

## Décision

**Partie appelante (prestataire) :** A. D.

**Représentante ou  
représentant :**

D. M.

**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 (474244) datée du 26 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Gerry McCarthy

**Mode d'audience :**

Vidéoconférence

**Date d'audience :**

Le 22 septembre 2022

**Personnes présentes à  
l'audience :**

Appelante  
Représentant et témoin de l'appelante

**Date de la décision :**

Le 4 octobre 2022

**Numéro de dossier :**

GE-22-2125

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension de son emploi). Par conséquent, la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme aide-diététicienne et a été mise en congé sans solde à compter du 12 octobre 2021. L'employeur de la prestataire (X) a affirmé que celle-ci a été mise en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison que l'employeur a fournie pour avoir mis la prestataire en congé sans solde. Elle a conclu que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison de son inconduite. C'est pourquoi la Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 9 novembre 2021.

[5] La Commission affirme que la prestataire a délibérément pris la décision de ne pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur, sachant que son comportement aurait une incidence négative sur le lien d'emploi.

[6] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite de sa part. Elle ajoute que l'employeur n'avait pas accès à ses renseignements personnels et qu'il a violé ses droits.

---

<sup>1</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'au moment où elle satisfait à l'une des dispositions suivantes : a) la fin de sa période de suspension; b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire 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 ou 7.1 pour avoir droit aux prestations.

## **Questions que je dois examiner en premier**

[7] Le représentant de la prestataire a demandé s'il pouvait faire un témoignage en tant que témoin au cours de l'audience. Le représentant a expliqué qu'il était un ami de la prestataire. Dans les circonstances, je lui ai permis de livrer un témoignage oral à titre de témoin durant la partie de l'audience correspondant aux témoignages. Il a ensuite fait des observations oralement au cours de la portion correspondante de l'audience.

[8] La prestataire a également présenté des documents au Tribunal après l'audience. J'ai accepté ces documents. Ils sont désignés GD9-1 et GD9-2.

## **Question en litige**

[9] La prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[10] Pour décider si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

## **Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi?**

[11] J'estime que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur au plus tard le 12 octobre 2021.

[12] La Commission soutient que l'employeur a donné la vraie raison de la suspension de la prestataire. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire a été mise en congé sans solde parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[13] La prestataire ne conteste pas avoir été mise en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. Elle affirme toutefois que l'employeur n'avait pas accès à ses renseignements personnels et qu'il a violé ses droits.

[14] Je conclus que la prestataire a été mise en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur au plus tard le 12 octobre 2021.

### **La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite selon la loi?**

[15] Selon la loi, la raison de la suspension de la 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 intentionnelle<sup>2</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable <sup>4</sup>(c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal).

[17] Il y a inconduite si la 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'elle soit suspendue ou congédiée pour cette raison<sup>5</sup>.

[18] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de 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 la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite<sup>6</sup>.

---

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

<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.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire n'a pas fourni la preuve de son statut vaccinal à l'employeur. La Commission dit que la prestataire était bien consciente de la politique de l'employeur et des conséquences de la non-conformité à cette politique.

[20] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce que l'employeur a violé ses droits. Elle ajoute que l'employeur n'avait pas accès à ses renseignements personnels.

[21] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce qu'elle a montré que la prestataire était bien consciente de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences de la non-conformité à sa politique (page GD3-33 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur, qui disait clairement que les employés seraient mis en [traduction] « congé sans solde » pour avoir omis de se conformer à sa politique (page GD3-23 à GD3-32 du dossier d'appel). Je comprends que le témoin a déclaré que la politique de vaccination de l'employeur était une violation des droits de la personne de la prestataire. Cependant, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste et raisonnable n'était pas de mon ressort. En bref, il existait d'autres moyens pour la prestataire de faire valoir ces arguments<sup>7</sup>.

### **Observations du représentant de la prestataire**

[22] Le représentant de la prestataire a soutenu que l'employeur a indiqué incorrectement [traduction] « congédiée » sur le relevé d'emploi de la prestataire lorsqu'elle a été mise en congé sans solde. Je comprends que le représentant de la prestataire a fait valoir à de nombreuses reprises que l'employeur refusait de changer le code de congédiement sur le relevé d'emploi remis à cette dernière. Néanmoins, l'employeur (H. F., des ressources humaines) a bel et bien précisé à la Commission que la prestataire n'avait pas été congédiée et qu'elle était en congé sans solde à ce moment-là parce qu'elle refusait de respecter la politique de vaccination de l'employeur.

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

L'employeur (H. F.) a aussi confirmé à la Commission que la prestataire pouvait retourner au travail si elle recevait le vaccin (page GD3-18 du dossier d'appel).

[23] Je comprends également que le représentant de la prestataire a fait valoir que le contrat de travail de la prestataire avait été modifié et ses droits violés. Cependant, comme nous l'avons mentionné, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable n'était pas de mon ressort. La seule question dont j'étais saisi était de savoir si la prestataire avait été suspendue 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 compassion.

[24] Le représentant de la prestataire a également soutenu que l'employeur n'a pas fourni de raisons (par écrit) pour lesquelles il a refusé la demande d'exemption du vaccin pour motifs religieux (page GD-8 du dossier d'appel). Je comprends que la prestataire et son représentant se sentaient profondément frustrés et mécontents de la réponse de l'employeur à sa demande d'exemption. Malgré tout, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable n'était pas de mon ressort. Comme nous l'avons mentionné, il existait d'autres moyens pour la prestataire de faire valoir ces arguments<sup>8</sup>.

[25] Enfin, la prestataire a présenté des documents après l'audience (pages GD9-1 et GD9-2 du dossier d'appel). J'ai bien examiné ces documents. Cependant, ils semblaient renvoyer à la recherche d'emploi de la prestataire; cela n'aurait aucun lien direct avec la question portée à ma connaissance.

### **Somme toute, la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?**

[26] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

---

<sup>8</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

## **Conclusion**

[27] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

*Gerry McCarthy*

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