



[TRADUCTION]

Citation : *CJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 29

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

## **Décision**

**Partie appelante (prestataire) :** C. J.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada datée du 10 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 5 janvier 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 12 janvier 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3689

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et sa perte d'emploi). Cela signifie que le prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 15 novembre 2021 au 10 février 2021 et qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 11 février 2022<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme gestionnaire immobilier et il a été mis en congé sans solde par son employeur le 15 novembre 2021. Il a ensuite perdu son emploi le 11 février 2022. L'employeur du prestataire (« X ») a dit que le prestataire avait été mis en congé sans solde, puis congédié parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination (voir la page GD3-23 du dossier d'appel).

[4] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer le congédiement. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 21 novembre 2021.

[5] Cependant, le prestataire a seulement perdu son emploi le 11 février 2022. Par conséquent, l'exclusion du prestataire n'aurait pas dû commencer avant le 11 février 2022. Néanmoins, le prestataire a été mis en congé sans solde le

---

<sup>1</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible aux prestations jusqu'à ce qu'une des choses suivantes se produise : a) la période de suspension expire; b) la partie prestataire perd ou quitte volontairement son emploi; ou c) la partie prestataire, après le début de la période de suspension, accumule auprès d'un autre employeur le nombre d'heures d'emploi assurable requis au titre des articles 7 ou 7.1 pour être admissible aux prestations.

Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire est exclue du bénéfice des prestations si elle perd son emploi en raison d'une inconduite.

15 novembre 2021 parce qu'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur. **L'employeur est bien celui** qui a mis le prestataire en congé sans solde. Par conséquent, cela a été considéré comme une suspension d'emploi.

[6] La Commission affirme que le prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et qu'il avait compris que le défaut de s'y conformer pouvait entraîner son congédiement.

[7] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part. Il ajoute qu'il a droit à son autonomie corporelle.

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

### **Documents déposés après l'audience**

[8] Le prestataire a déposé des documents supplémentaires qui sont arrivés près de la date de l'audience. J'ai accepté ces documents, et ils ont été ajoutés au dossier d'appel en tant que RGD3-1 à RGD3-98. Ces documents ont ensuite été transmis automatiquement à la Commission.

[9] La Commission a présenté des observations supplémentaires datées du 4 janvier 2023. Cependant, les observations supplémentaires sont arrivées après l'audience. J'ai accepté ces observations déposées après l'audience, et elles ont été ajoutées au dossier d'appel en tant que RGD4-1. Les observations déposées par la Commission après l'audience ont été automatiquement communiquées au prestataire.

## **Question en litige**

[10] Le prestataire a-t-il été suspendu et congédié pour inconduite?

## **Analyse**

[11] 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 et congédié. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[12] J'estime que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

[13] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la véritable raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été mis en congé sans solde, puis congédié parce qu'il n'avait pas fourni de preuve de vaccination (voir la page GD3-23 du dossier d'appel).

[14] Le prestataire ne conteste pas qu'il a perdu son emploi parce qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal. Cependant, il prétend qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part.

[15] En résumé, je conclus que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

### **La raison de la suspension et du congédiement du prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[16] La raison pour laquelle le prestataire a été suspendu et congédié est effectivement une inconduite au sens de la loi.

[17] Pour être une inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. Cela comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il

---

<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.

ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>4</sup>.

[18] 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'en conséquence, sa suspension et son congédiement étaient une possibilité bien réelle<sup>5</sup>.

[19] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu et qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>6</sup>.

[20] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et comprenait que le défaut de s'y conformer pourrait entraîner son congédiement.

[21] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part. Le prestataire ajoute qu'il a été congédié de façon déguisée et forcé à quitter son emploi. Il dit également que la politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail.

[22] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que le prestataire savait qu'il pourrait être suspendu et potentiellement congédié s'il ne divulguait pas son statut vaccinal (voir la page GD3-24 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire a soutenu que l'exigence ou la politique en matière de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail. Cependant, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. En bref, le prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments<sup>7</sup>.

---

<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 et observations supplémentaires du prestataire**

[23] Je me rends compte que le prestataire a aussi témoigné qu'une décision récente de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (GE-22-1889) concernait le même type de circonstances que les siennes et que celles-ci ont été accueillies. Cependant, les décisions de la division générale du Tribunal **ne me liaient pas** en tant que précédent juridique. De plus, je suis d'accord avec la Commission pour dire qu'il était trop tôt pour savoir si cette décision (GE-22-1889) serait contestée à un niveau plus élevé ou si elle serait maintenue ou pourrait être renversée (voir la page RGD04 du dossier d'appel).

[24] Je reconnais que le prestataire a également soutenu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite de sa part, mais bien de la part de l'employeur. Cependant, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite établi dans la jurisprudence. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des motifs de compassion<sup>8</sup>.

[25] Enfin, le prestataire a soutenu qu'il avait été congédié de façon déguisée et forcé à quitter son emploi. Il a également soutenu que la politique de vaccination de l'employeur était coercitive et violait son droit à la vie privée. Néanmoins, comme je l'ai mentionné, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. La seule question que je devais trancher était celle de savoir si le prestataire avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite. Pour ce faire, je dois appliquer la loi.

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

[26] Compte tenu des conclusions que je viens de mentionner, je juge que le prestataire a été suspendu et qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

---

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

## **Conclusion**

[27] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, le prestataire était inadmissible et il a été exclu 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