



[TRADUCTION]

Citation : *NM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1570

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

## Décision

**Partie appelante (prestataire) :** N. M.

**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 datée du 24 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 14 décembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 30 décembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-3510

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et la perte de son emploi). La prestataire était donc inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 4 octobre 2021 au 29 octobre 2021, et a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme infirmière (coordinatrice des soins) et a été mise en congé sans solde de son emploi le 1<sup>er</sup> octobre 2021. La prestataire a ensuite perdu son emploi le 1<sup>er</sup> novembre 2021. L'employeur de la prestataire (« Réseau local d'intégration des services de santé du X ») a déclaré que la prestataire avait été suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[4] La Commission a accepté la raison invoquée par l'employeur pour placer la prestataire en congé sans solde et la congédier par la suite. Elle a jugé que la prestataire avait été suspendue, puis avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a jugé que la prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 4 octobre 2021 au 29 octobre 2021, et était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

---

<sup>1</sup> 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 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi tant qu'elle ne satisfait pas à l'une des dispositions suivantes, c'est-à-dire jusqu'à, selon le cas : a) la fin de la 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.

[5] La Commission déclare que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences du non-respect de cette politique.

[6] La prestataire affirme que la politique de vaccination de l'employeur allait au-delà des directives gouvernementales. Elle affirme aussi qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part.

## **Question en litige**

[7] La prestataire a-t-elle été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite?

## **Analyse**

[8] Pour répondre à la question de savoir si la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. Premièrement, je dois décider pourquoi la prestataire a été suspendue et congédiée de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] Je conclus que la prestataire a été suspendue, puis a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[10] La Commission affirme que la raison invoquée par l'employeur est la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue et congédiée. L'employeur a déclaré à la Commission que la prestataire avait été mise en congé sans solde, puis congédiée pour n'avoir pas respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[11] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a été mise en congé sans solde, puis congédiée pour n'avoir pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, la prestataire affirme que la politique de vaccination de l'employeur allait au-delà des directives gouvernementales.

[12] Je conclus que la prestataire a été suspendue, puis congédiée pour ne pas s'être conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

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

[13] La raison pour laquelle la prestataire a été suspendue et congédiée est effectivement une inconduite au sens de la loi.

[14] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être volontaire. Cela signifie que les actes doivent être conscients, voulus ou intentionnels<sup>2</sup>. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Il n'est cependant pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)<sup>4</sup>.

[15] 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 et congédiée pour cette raison<sup>5</sup>.

[16] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue et congédiée en raison de son inconduite<sup>6</sup>.

[17] La Commission déclare qu'il y a eu une inconduite parce que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences du non-respect de cette politique.

---

<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.

[18] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que ses actions n'étaient pas délibérées.

[19] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y avait eu une inconduite parce qu'elle a démontré que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences du non-respect de cette politique (voir la page GD3-25 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur, qui précise que toute employée ou tout employé qui ne respecte pas cette politique fera l'objet de mesures disciplinaires progressives pouvant aller jusqu'à un congé sans solde et au congédiement (voir la page GD3-36). Je suis conscient que la prestataire a soutenu que ses actions ne constituaient pas un comportement délibéré. Cependant, la Commission a prouvé que la prestataire était consciente des conséquences du non-respect de la politique de vaccination de l'employeur. Sur ce point, je dois appliquer le critère juridique de l'inconduite tel qu'il est établi dans la jurisprudence.

### **Témoignages et observations supplémentaires de la prestataire**

[20] Je reconnais que la prestataire a également déclaré que la politique de vaccination de l'employeur allait au-delà des directives gouvernementales. Cependant, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. D'autres voies de recours s'offraient à la prestataire pour faire valoir ces arguments<sup>7</sup>.

[21] Enfin, je reconnais que la prestataire a déclaré ne pas avoir reçu d'explications claires de la part de l'employeur sur les raisons pour lesquelles on lui a refusé une exemption pour motifs religieux et médicaux. Néanmoins, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. En résumé, la seule question qui se pose à moi est de savoir si la prestataire a été suspendue et congédiée de son emploi en raison d'une inconduite. Sur

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

cette question, je dois appliquer la loi. En d'autres termes, je ne peux pas ignorer la loi, même dans des cas suscitant de la sympathie<sup>8</sup>.

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

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

### **Conclusion**

[23] La Commission a prouvé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 4 octobre 2021 au 29 octobre 2021, et a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

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

*Gerry McCarthy*

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

---

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