



[TRADUCTION]

Citation : *SR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1521

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

## **Décision**

**Partie appelante :** S. R.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (474217) rendue le 3 juin 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 21 septembre 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelante (prestataire)

**Date de la décision :** Le 29 septembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2208

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné la suspension). En conséquence, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme analyste d'entreprise. Elle a été placée en congé sans solde par l'employeur à compter du 1<sup>er</sup> février 2022. Son employeur (« Bell Canada ») a expliqué que la prestataire avait été mise en congé sans solde parce qu'elle ne respectait pas sa politique de vaccination en date du 31 janvier 2022.

[4] La Commission a accepté la raison invoquée par l'employeur pour expliquer le congé sans solde. Elle a considéré que le congé sans solde équivalait à une suspension, car il découlait du non-respect de la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire.

[5] La Commission a décidé que la prestataire avait été suspendue pour inconduite. Elle a donc décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 7 février 2022.

[6] Selon la Commission, la prestataire n'était pas entièrement vaccinée avant la date limite du 31 janvier 2022 et ses faits et gestes contrevenaient à la politique de l'employeur.

---

<sup>1</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires dont la suspension est due à une inconduite ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que l'une des choses suivantes se produise : a) la fin de la période de suspension, b) la perte de l'emploi ou le départ volontaire des prestataires, c) depuis le début de la période de suspension, le cumul chez un autre employeur du nombre d'heures exigé à l'article 7.

[7] Selon la prestataire, elle ne pouvait pas prendre le risque de se faire vacciner en raison de sa santé. Elle ajoute que son médecin ne pouvait pas lui fournir une lettre pour justifier une exemption médicale.

## **J'accepte les documents envoyés après l'audience**

[8] La prestataire a présenté des documents supplémentaires que le Tribunal a reçus après l'audience. Je les ai acceptés en preuve, car ils étaient pertinents. Ils se trouvent aux pages suivantes du dossier d'appel : GD6-1 à GD6-16 et GD7-1 à GD7-10.

## **Question en litige**

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

## **Analyse**

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

## **Quelle est la raison de la suspension?**

[11] Je conclus que la prestataire a été suspendue parce qu'en date du 31 janvier 2022, elle ne respectait pas la politique de vaccination adoptée par l'employeur.

[12] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la raison de la suspension. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire n'était pas entièrement vaccinée en date du 31 janvier 2022, contrairement à ce qu'exige sa politique.

[13] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle a été placée en congé sans solde parce qu'elle n'était pas entièrement vaccinée en date du 31 janvier 2022. Elle affirme

cependant qu'elle n'était pas prête à se faire vacciner et que l'employeur a refusé sa demande d'exemption médicale.

[14] Je juge que la prestataire a été placée en congé sans solde parce que, le 31 janvier 2022, elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur.

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

[15] La raison pour laquelle la prestataire a été suspendue est une inconduite au sens de la loi.

[16] 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 cependant 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 que la possibilité d'être suspendue ou renvoyée pour cette raison était bien réelle<sup>5</sup>.

[18] Il faut que la Commission prouve que la prestataire a été suspendue pour inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite<sup>6</sup>.

[19] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que les faits et gestes de la prestataire contrevenaient à la politique de vaccination de l'employeur.

---

<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.

[20] De son côté, la prestataire dit qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle ne pouvait pas prendre le risque de se faire vacciner.

[21] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que la prestataire était bien au courant de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences du non-respect de la politique (page GD3-31). De plus, la Commission a déposé une copie de la politique en question. Le document mentionnait les conséquences que subiraient les gens qui ne s'y conformaient pas au plus tard le 31 janvier 2022 (pages GD3-34 à GD3-36). Je comprends que la prestataire a déclaré ne pas pouvoir prendre le risque de se faire vacciner et qu'elle a dit que l'employeur lui a refusé une exemption médicale. Cependant, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. La prestataire avait d'autres voies de recours pour faire valoir cet argument<sup>7</sup>.

### **Autres déclarations de la prestataire**

[22] Je reconnais que la prestataire a aussi fait valoir qu'en juin 2022, le site Web de Service Canada indiquait que sa cessation d'emploi n'était plus attribuable à une inconduite (pages GD6-13 et GD6-14). Dans ses observations, la Commission a cependant fourni une explication : l'agent qui a révisé le dossier avait appris que la prestataire avait été suspendue et non pas congédiée de son emploi (document GD4 dans le dossier d'appel). Par conséquent, la Commission a fait valoir que son agent avait inscrit *l'inadmissibilité pour suspension* le 5 juin 2022 et qu'il avait annulé l'exclusion du bénéfice des prestations le 6 juin 2022. Selon la Commission, après que l'agent a entré les modifications dans le système de l'assurance-emploi, la prestataire pouvait les voir en consultant son compte « Mon dossier Service Canada » (document G4). Ainsi, je suis convaincu que la Commission a expliqué de façon raisonnable la modification apportée au compte de la prestataire.

---

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

[23] Enfin, je comprends que la prestataire a déclaré que l'employeur l'avait rappelée au travail le 11 juillet 2022 (même si elle n'était toujours pas vaccinée). Je reconnais que la prestataire était mêlée à la suite de ce rappel au travail. Toutefois, 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. En bref, la seule question que je devais trancher était celle de savoir si la prestataire avait été suspendue pour inconduite le 1<sup>er</sup> février 2022. Pour ce faire, il faut que j'applique la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, pas même pour des motifs de compassion<sup>8</sup>.

### **Somme toute, la prestataire a-t-elle été suspendue pour inconduite?**

[24] Suivant mes conclusions, que je viens de présenter, je juge que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

### **Conclusion**

[25] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue pour inconduite. Pour cette raison, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[26] L'appel est donc 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.