



[TRADUCTION]

Citation : *WS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1572

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

## Décision

**Partie appelante :** W. S.

**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 (467750) datée du 5 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date d'audience :** Le 5 octobre 2022

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

**Date de la décision :** Le 6 octobre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-1919

## 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 la perte de son emploi). Par conséquent, le prestataire a été déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 28 novembre au 31 décembre 2021 et exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire a été mis en congé sans solde de son emploi d'ingénieur électricien le 29 octobre 2021 et a perdu son emploi le 4 janvier 2022. L'employeur du prestataire, X, a déclaré que celui-ci a été mis en congé sans solde, puis congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique vaccinale de l'entreprise.

[4] La Commission a accepté la raison de l'employeur pour le congé sans solde (suspension) et le congédiement. Elle a établi que le prestataire avait été suspendu et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Par conséquent, la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 28 novembre au 31 décembre 2021, puis exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022.

[5] La Commission affirme que le prestataire a refusé de façon délibérée de se conformer à la politique vaccinale de l'employeur, même en sachant qu'il serait congédié.

---

<sup>1</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Selon l'article 30 [*sic*] de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes s'applique : a) la suspension prend fin; b) la personne perd ou quitte volontairement son emploi; c) depuis le début de sa suspension, elle a accumulé chez un autre employeur le nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 de la *Loi*.

[6] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part. Il dit que l'employeur a modifié son contrat de travail et que sa politique de vaccination n'était pas raisonnable.

## **Question en litige**

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

## **Analyse**

[8] Pour décider si le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois établir la raison de sa suspension et de sa perte d'emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

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

[9] J'estime que le prestataire a été suspendu et congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique vaccinale de l'employeur.

[10] La Commission soutient que la raison fournie par l'employeur est la véritable raison de la suspension et du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination.

[11] Le prestataire ne conteste pas qu'il a été suspendu et congédié pour avoir omis de respecter la politique vaccinale de l'employeur. Toutefois, il affirme que cette politique n'était pas raisonnable.

[12] J'estime que le prestataire a été suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique vaccinale de l'employeur.

## **La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?**

[13] La raison de la suspension et du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[14] Pour être une inconduite au sens de la loi, il faut que la façon d'agir soit délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. Pour qu'il y ait inconduite selon la loi, il ne faut pas nécessairement avoir une intention coupable (c'est-à-dire vouloir faire quelque chose de mal)<sup>4</sup>.

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

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

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a refusé de façon délibérée de se conformer à la politique vaccinale de l'employeur, même en sachant qu'il serait congédié.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite parce que l'employeur a modifié son contrat de travail et que sa politique de vaccination n'était pas raisonnable.

---

<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 du Canada 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] J'estime que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que le prestataire était bien au courant de la politique vaccinale de l'employeur et des conséquences en cas de non-respect (voir la page GD3-25 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de cette politique, qui précisait que les membres du personnel qui ne s'y conformaient pas risquaient des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (voir les pages GD3-40 à GD3-45 du dossier d'appel). Je conviens que le prestataire a déclaré que l'employeur a modifié son contrat de travail et que sa politique de vaccination était déraisonnable. Toutefois, il n'est pas de mon ressort d'évaluer l'équité ou le caractère raisonnable de la politique vaccinale de l'employeur. Le prestataire avait d'autres moyens pour soulever ce type d'arguments<sup>7</sup>.

### **Témoignage supplémentaire du prestataire**

[20] Je reconnais que le prestataire a ajouté qu'il avait intenté une poursuite contre son employeur et avait reçu une indemnité de départ. Le prestataire a aussi expliqué que l'employeur a révisé son relevé d'emploi. Le document indique maintenant qu'il a été congédié sans motif. Cependant, la seule question que je dois trancher est de savoir si le prestataire a été suspendu et congédié pour inconduite. Dans mon raisonnement, je dois appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* et le critère juridique relatif à l'inconduite dont j'ai parlé plus haut. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des raisons de compassion<sup>8</sup>.

[21] Enfin, je comprends que selon le prestataire, l'employeur avait d'autres options raisonnables plutôt que d'appliquer sa politique de vaccination. Toutefois, comme je l'ai mentionné, la question de savoir si cette politique était inéquitable ou déraisonnable dépasse ma compétence<sup>9</sup>.

---

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

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

<sup>9</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

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

[22] Selon mes conclusions ci-dessus, je considère que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

### **Conclusion**

[23] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire a été déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 28 novembre au 31 décembre 2021 et exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022.

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

Gerry McCarthy

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