



[TRADUCTION]

Citation : *AJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1559

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : A. J.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (463831) datée du 19 avril 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 16 novembre 2022

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 2 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2264

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 30 octobre 2021¹.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme analyste des comptes fournisseurs. Il a été suspendu sans solde le 1er novembre 2021. Le prestataire a ensuite été congédié le 3 janvier 2022. L'employeur du prestataire (« X ») a déclaré que le prestataire avait été suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison fournie par l'employeur pour expliquer la suspension et le congédiement du prestataire. Elle a décidé qu'il avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 30 octobre 2021.

[5] La Commission affirme que le prestataire avait été informé de la politique de vaccination de l'employeur et qu'il connaissait les conséquences du non-respect de cette politique.

[6] Le prestataire affirme qu'il ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons religieuses. Il ajoute que l'employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation puisqu'il travaillait de la maison.

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Question en litige

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

Analyse

[8] Pour décider si le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une conduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a été suspendu et congédié. Ensuite, je dois décider si la loi considère cette raison comme une conduite.

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

[9] Je conclus que le prestataire a été suspendu et congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur.

[10] La Commission affirme que l'employeur a donné la vraie raison de la suspension et du congédiement du prestataire. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire a été suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique de vaccination.

[11] Le prestataire ne conteste pas qu'il a été suspendu et congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Toutefois, le prestataire affirme que l'employeur a modifié son contrat de travail.

[12] Je conclus que le prestataire a été suspendu et congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur.

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

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

[14] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée³. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il a voulu faire quelque chose de mal)⁴.

[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 ou congédié pour cette raison⁵.

[16] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a été mis informé de la politique de vaccination de l'employeur, et il connaissait les conséquences du non-respect de cette politique.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'a rien fait qui peut être considéré comme une inconduite.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que le prestataire savait que s'il n'était pas entièrement vacciné au plus tard le 1er novembre 2021, il pouvait être congédié (voir la page GD3-25). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur. Celle-ci précise que le personnel qui ne se conformait pas à sa politique pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement (voir la page GD3-53). Je

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

³ Voir la *décision McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, A-402-96.

⁴ Voir la *décision Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir la *décision Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁶ Voir la *décision Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88.

comprends que le prestataire a déclaré que l'employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relève pas de ma compétence. Bref, le prestataire avait d'autres voies de recours pour soulever ces arguments⁷.

Autres déclarations et observations du prestataire

[20] Je comprends que le prestataire a aussi soutenu qu'il n'a commis aucun acte pouvant être considéré comme une inconduite. Toutefois, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite, comme je l'ai expliqué plus haut. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les causes qui inspirent la sympathie⁸.

[21] Je reconnais également que le prestataire a présenté un relevé d'emploi sur lequel le code indiqué correspondait à celui de la pénurie de travail. Néanmoins, je suis d'accord avec la Commission pour dire que même si l'on modifiait le code du relevé d'emploi, cela ne changerait pas les circonstances entourant la véritable raison de la cessation d'emploi. Bref, le prestataire ne serait tout de même pas admissible aux prestations d'assurance-emploi puisque la véritable raison de la cessation d'emploi n'a pas changé (voir la page GD4).

[22] Enfin, je reconnais que l'employeur a refusé d'accorder une exemption religieuse au prestataire. Je comprends que le prestataire était frustré et mécontent de l'employeur à ce sujet. Toutefois, comme je l'ai mentionné plus haut, il ne relève pas de ma compétence de décider si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable⁹. En résumé, la seule question que je dois trancher est celle de savoir si le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite.

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

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

⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

Donc, le prestataire a-t-il donc été suspendu et congédié en raison d'une inconduite?

[23] D'après les conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je conclus que le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite.

Conclusion

[24] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

Gerry McCarthy

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