



Citation : *NO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1589

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

## Décision

**Partie appelante :** N. O.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (515798) datée du 5 juillet 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Josée Langlois

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 8 novembre 2022

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

**Date de la décision :** Le 10 novembre 2022

**Numéros de dossiers :** GE-22-2619 et GE-22-2639

## Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Je conclus que l'appelant n'a pas volontairement pris un congé à compter du 15 novembre 2021 (dossier GE-22-2619).

[3] Je conclus également qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 (dossier GE-22-2639). L'appelant ne peut pas recevoir des prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

## APERÇU

[4] L'appelant travaille comme matelot à la Traverse X. Il a cessé d'occuper temporairement son emploi le 12 novembre 2021.

[5] L'employeur a indiqué sur le relevé d'emploi que l'appelant avait quitté volontairement son emploi. Il a par la suite déclaré que le lien d'emploi était maintenu et que la cessation d'emploi pouvait être considérée comme étant un congé sans solde.

[6] La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* a accepté les explications fournies par l'employeur. Elle a conclu que l'appelant a pris volontairement un congé autorisé à compter du 15 novembre 2021 et elle ne lui a pas versé de prestations. Lorsqu'elle a transmis ses arguments écrits au Tribunal, la Commission a concédé l'appel parce qu'elle considère qu'elle a rendu une décision inexacte. Cependant, elle demande au Tribunal de conclure que l'appelant a cessé d'occuper son emploi en raison d'une inconduite.

[7] Aussi, la Commission a rendu une deuxième décision et elle a informé l'appelant qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations à compter du 20 décembre 2022 parce qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler.

[8] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'il doit être à la recherche d'un emploi.

[9] L'appelant n'est pas d'accord avec les décisions de la Commission. Essentiellement, il soutient qu'il a cessé d'occuper son emploi en raison d'un manque de travail.

[10] Je dois déterminer si l'appelant a volontairement pris un congé. Je dois également déterminer si l'appelant était disponible pour travailler. L'appelant doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

### **QUESTION QUE JE DOIS EXAMINER EN PREMIER**

[11] Les deux dossiers ont été joints afin de faciliter le processus de participation à l'audience pour l'appelant et parce que les questions soulèvent des questions de faits qui leur sont communes et qu'une telle mesure ne risque pas de causer d'injustice aux parties.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

#### **Congé autorisé**

[12] L'appelant a-t-il volontairement pris un congé à compter du 15 novembre 2022 ?

[13] Si oui, est-ce que prendre un congé volontairement était la seule solution raisonnable pour l'appelant ?

#### **Disponibilité**

[14] L'appelant était-il disponible pour travailler à compter du 20 décembre 2022 ?

## ANALYSE

### Congé autorisé

#### L'appelant a-t-il volontairement pris un congé ?

[15] L'employé qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si la période de congé a été autorisée par l'employeur et si l'employé et l'employeur ont convenu de la date à laquelle l'employé reprendra son emploi.<sup>1</sup>

[16] Les faits au dossier démontrent que l'employeur a transmis à la Commission un relevé d'emploi, daté du 15 novembre 2021, indiquant que l'appelant avait quitté volontairement son emploi. Ce relevé d'emploi indique que la dernière journée travaillée est le 12 novembre 2021. L'employeur précise que la date de retour prévue n'est pas connue.

[17] Par la suite, une responsable chez l'employeur déclare à la Commission que l'appelant a cessé de travailler le 12 novembre 2021 parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination contre la Covid-19 adoptée par l'employeur. La responsable indique que l'appelant aurait cessé d'occuper son emploi du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 22 mars 2022 en raison d'un manque de travail s'il n'avait pas refusé de se conformer à la politique.<sup>2</sup>

[18] Elle précise que les employés ont été avisés à plusieurs reprises qu'ils devaient transmettre une attestation de vaccination contre la Covid-19 avant le 15 novembre 2022 et qu'ils ont également été informés des conséquences s'ils ne se conformaient pas à la politique. Une réunion a eu lieu le 27 octobre 2022 afin de mettre à jour les informations concernant la politique de vaccination de l'employeur.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

<sup>2</sup> Dossier GE-22-2619, pièce GD3-33.

<sup>3</sup> Dossier GE-22-1619, pièces GD3-36 et GD3-40 à GD3-78.

[19] La responsable a également déclaré à la Commission que l'appelant avait remis un certificat médical falsifié afin de justifier son refus de se faire vacciner. Elle indique que l'appelant aurait porté plainte auprès de son syndicat parce que l'employeur avait refusé de lui verser des congés compensatoires pendant cette période. Elle précise que le lien d'emploi n'a pas été rompu et que la cessation d'emploi peut être traitée comme étant un congé sans solde plutôt qu'un départ volontaire.

[20] L'appelant a déclaré à la Commission qu'il avait cessé d'occuper son emploi en raison d'un manque de travail. Il a expliqué qu'il avait déposé un grief puisqu'il voulait utiliser des congés qu'il avait cumulés et que l'employeur avait refusé. En prenant ses congés et ses vacances cumulés jusqu'à la fin décembre 2021, l'appelant prévoyait pouvoir cesser d'occuper son emploi en raison d'un manque de travail comme prévu en janvier 2022.

[21] Lors de l'audience, l'appelant n'a pas voulu fournir d'explications supplémentaires, mais il soutient qu'il n'a pas pris volontairement pris un congé et qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi le 15 novembre 2021.

[22] Le dossier de la Commission démontre que l'employeur a remis une lettre à l'appelant le 11 novembre 2022 pour l'aviser qu'il est mis à pied parce qu'il n'a pas fourni une attestation de vaccination contre la Covid-19. Conformément à la politique de vaccination contre la Covid-19 adoptée par l'employeur, les employés qui n'ont pas fourni une attestation de vaccination contre la Covid-19 au 15 novembre 2022 ne peuvent plus travailler ni se présenter sur les lieux du travail. Cette lettre mentionne que le lien d'emploi avec l'employeur sera maintenu, mais qu'il ne sera pas possible d'indiquer la mention « manque de travail » sur le relevé d'emploi.<sup>4</sup>

[23] Le dossier de la Commission démontre également que l'appelant souhaitait que ses congés cumulés lui soient payés à compter du 15 novembre 2022 et que l'employeur

---

<sup>4</sup> Dossier GE-22-2619, pièces GD3-23, GD3-25, GD3-35 et GD3-36.

a refusé. L'appelant a donc déposé un grief en vertu de sa convention collective. Il était en désaccord d'être mis à pied sans être rémunéré.<sup>5</sup>

[24] Cependant, l'appelant n'avait pas l'intention de transmettre une attestation de vaccination contre la Covid-19 à l'employeur.

[25] Le 15 novembre 2022, l'appelant n'avait toujours pas transmis une preuve de vaccination et il a été mis en congé sans solde à l'initiative de l'employeur.

[26] La Commission a conclu que l'appelant avait pris un congé autorisé au sens de l'article 32 de la Loi. Dans son argumentation écrite transmise au Tribunal, elle a indiqué que l'appelant avait plutôt été suspendu de son emploi selon l'article 31 de la Loi. Elle soutient que l'appelant a commis une inconduite en ne fournissant pas à l'employeur une attestation de vaccination contre la Covid-19 conformément à la politique qu'a adoptée l'employeur. Elle fait valoir que si l'appelant avait respecté la politique de vaccination de l'employeur, il aurait pu continuer à travailler après le 15 novembre 2021.

[27] Je suis en partie d'accord avec la Commission. Seulement, conformément à l'article 113 de la Loi, je suis compétente pour entendre un appel d'une décision révisée. La décision révisée par la Commission et rendue le 5 juillet 2022 indique que la décision du 14 avril 2022 est maintenue. Celle-ci indiquait : « (...) nous ne pouvons pas vous verser des prestations à partir du 20 décembre 2021 parce que vous avez volontairement pris une période de congé autorisé par X, depuis le 15 novembre 2021, sans raison valable ».

[28] En transmettant des arguments qui font valoir que l'appelant a été suspendu de ses fonctions, la Commission admet que l'appelant n'a pas pris un congé autorisé. Elle concède l'appel sur cette question et elle fait valoir qu'il a été suspendu par l'employeur.

[29] Cependant, je dois statuer sur la décision qu'a rendue la Commission et je ne peux statuer sur un autre article de la Loi pour déterminer le litige sur le fond. Il a d'ailleurs été confirmé plusieurs fois par la Cour fédérale que la juridiction d'un Tribunal, comme celui

---

<sup>5</sup> Dossier GE-22-2619, pièce GD3-27.

qu'est le *Tribunal de la sécurité sociale du Canada*, se restreint à la décision rendue par la Commission. Cependant, la Cour précise dans l'affaire *Easson*, que lorsque deux notions distinctes sont traitées dans un même article de Loi (ce qui est le cas à l'article 30 pour le départ volontaire et l'inconduite), il n'y a pas de faute à conclure selon l'intention générale de la disposition.<sup>6</sup>

[30] Néanmoins, dans le cas de l'appelant, le congé autorisé et la suspension sont déterminés par deux articles différents de la Loi. Cependant, la suspension se traite, selon l'esprit de la jurisprudence en vigueur, comme un congédiement pour inconduite (article 30 de la Loi).

[31] Dans son argumentation transmise au Tribunal le 13 juin 2022, la Commission indique qu'il aurait été préférable de traiter le dossier de l'appelant sous l'angle de la suspension pour inconduite plutôt que sous l'angle d'un congé autorisé puisque la cessation d'emploi est survenue à l'initiative de l'employeur.

[32] Je suis d'accord et j'accorde à la Commission que l'appelant a cessé d'occuper son emploi parce qu'il a refusé de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur et non parce qu'il a volontairement pris un congé. Conformément à la politique de l'employeur, il devait fournir une preuve de vaccination contre la Covid-19 à l'employeur au plus tard le 15 novembre 2022 et il a refusé de le faire.

[33] Cependant, l'appelant souhaitait continuer à travailler. Il n'a pas demandé un congé à l'employeur et l'employeur l'a mis en congé sans solde sans prévoir une date de retour. L'employeur a mis à pied l'appelant parce qu'il n'a pas fourni une attestation de vaccination contre la Covid-19 comme l'exigeait sa politique de vaccination.

[34] Dans ce cas, la Commission a rendu une décision considérant que l'appelant avait pris volontairement un congé et, comme expliqué plus haut, je suis compétente pour statuer sur la décision révisée par la Commission. Je ne pourrai déterminer si l'appelant

---

<sup>6</sup> *Easson*, A-1598-92.

a cessé d'occuper son emploi en raison de son inconduite d'autant plus que l'appelant n'est pas d'accord qu'il aurait commis une inconduite.<sup>7</sup>

[35] La question à laquelle je dois répondre en l'espèce est : est-ce que l'employé avait le choix de prendre un congé ou non?<sup>8</sup>

[36] La réponse est non. L'appelant n'a pas eu le choix de prendre ou non un congé. Il a été « mis en congé sans solde » parce que son comportement n'était pas en conformité avec la politique de vaccination de l'employeur.

[37] Les faits au dossier sont clairs et la Commission est également d'accord que l'appelant a cessé d'occuper son emploi à l'initiative de l'employeur. L'appelant n'a pas demandé un congé autorisé et il n'a pas volontairement pris un congé.

[38] Puisque ce n'est pas volontairement que l'appelant a pris un congé, il n'a pas à démontrer qu'il était fondé de le prendre ou que prendre ce congé constituait la seule solution raisonnable dans ce cas.

## **Disponibilité**

**L'appelant était-il disponible pour travailler à compter du 20 décembre 2022 ?**

## **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[39] Le droit énonce les critères que je dois considérer pour déterminer si les démarches de l'appelant sont habituelles et raisonnables.<sup>9</sup> Je dois déterminer si ces démarches sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir persévéré à chercher un emploi convenable.

---

<sup>7</sup> Article 18 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>8</sup> *Peace* 2004 CAF 56.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement) et le paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).



[40] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelant a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi que je dois considérer, comme<sup>10</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi.

[41] La Commission fait valoir que le 13 avril 2022, soit cinq mois après avoir cessé d'occuper son emploi, l'appelant a déclaré qu'il n'avait toujours pas fait de démarches pour se trouver un emploi. Elle explique que, par la suite, l'appelant avait l'intention de se trouver un emploi, mais qu'il aurait restreint ses démarches pour se trouver un emploi comme matelot. Elle demande que l'inadmissibilité de l'appelant se termine au 24 juin 2022 parce qu'il a recommencé à travailler à cette date.

[42] Le 13 avril 2022, l'appelant déclare à un employé de la Commission qu'il n'a fait aucune démarche pour se trouver un emploi depuis le 12 novembre 2021 parce qu'il attend que l'arrêté d'urgence no 7 du ministère des Transports soit levé afin qu'il puisse recommencer à travailler. L'appelant a également affirmé que même s'il se cherchait un emploi pour travailler comme matelot, aucun employeur ne voudra l'embaucher parce qu'il n'est pas vacciné. Il a également précisé qu'il a étudié à l'Institut maritime du Québec et qu'il n'avait pas l'intention de travailler pas dans un autre domaine.<sup>11</sup>

[43] Lors de l'audience, l'appelant n'a fourni aucune autre démarche d'emploi qu'il aurait fait entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

---

<sup>10</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

<sup>11</sup> Dossier GE-22-2639, pièce GD3-27.

[44] Pour pouvoir recevoir des prestations régulières, l'appelant doit démontrer par une preuve prépondérante qu'il a fait des efforts significatifs pour se trouver un emploi pendant tout jour ouvrable de sa période de prestations. Bien sûr, je retiens que l'appelant demeurait cependant disponible pour son employeur et qu'il a recommencé à travailler dès que l'employeur l'a rappelé.

[45] Cependant, le fait pour l'appelant de demeurer disponible pour son employeur en attendant qu'il le rappelle n'est pas suffisant pour démontrer sa disponibilité à travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[46] Même en considérant l'explication de l'appelant, je ne peux conclure qu'il a effectué des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022. Les démarches d'emploi effectuées par un prestataire doivent être constantes et soutenues pendant tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[47] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré sa disponibilité à travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022 au sens du paragraphe 50(8) de la Loi ainsi qu'en vertu des articles 9.001 et 9.002 du Règlement.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[48] La jurisprudence établit trois éléments à examiner pour déterminer si un prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants<sup>12</sup> :

- montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- démontrer l'absence de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire qui limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

---

<sup>12</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

[49] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant.<sup>13</sup>

#### **– Vouloir retourner travailler**

[50] L'appelant a montré un certain désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. En ce sens, il a expliqué qu'il demeurerait disponible pour réintégrer son emploi comme matelot dès que c'était possible.

[51] L'appelant manifeste un certain désir de retourner travailler, mais je dois évaluer s'il a fait des démarches convenables ou s'il présente des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner travailler à compter du 20 décembre 2021.

#### **– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[52] L'appelant a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.<sup>14</sup>

[53] L'appelant a expliqué à un employé de la Commission qu'il n'a fait aucune démarche pour se trouver un emploi. Il a indiqué qu'il n'était pas intéressé à se trouver un emploi autre que celui de matelot et qu'aucun employeur ne voudrait l'embaucher parce qu'il n'est pas vacciné.

[54] Je retiens des explications de l'appelant qu'il se dit disponible pour travailler à compter du 20 décembre 2021. Je considère également que l'appelant a recommencé à travailler le 24 juin 2022.

[55] La disponibilité d'un prestataire est essentiellement une question de faits et pour avoir le droit de recevoir des prestations, l'appelant a la responsabilité de démontrer qu'il était disponible pour travailler chaque jour ouvrable de sa période de prestations.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Deux décisions énoncent cette exigence. Il s'agit de *Procureur général du Canada c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

<sup>14</sup> Ce principe est expliqué dans les décisions suivantes : *Cornelissen-O'Neil*, A-652-93 et *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

<sup>15</sup> Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Landry* A-719-91.

Comme je l'ai expliqué lors de l'audience, la disponibilité d'un prestataire se démontre essentiellement par les démarches d'emploi qu'il fait.

[56] Même si je comprends les explications de l'appelant, les faits présentés au dossier ainsi que son témoignage démontrent qu'il n'était pas disponible pour travailler chaque jour ouvrable de sa période de prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

[57] Je conclus que l'appelant n'a pas manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts significatifs pour se trouver un emploi convenable chaque jour ouvrable de sa période de prestations entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

#### **– Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[58] La Commission fait valoir que le fait de restreindre ses démarches à un seul type d'emploi limite les chances de l'appelant de se trouver un emploi.

[59] Il est vrai que l'appelant a indiqué à la Commission qu'il ne souhaitait pas chercher un autre emploi que celui de matelot. Néanmoins, dans les faits, l'appelant n'a pas fait de démarches pour se trouver un emploi.

[60] Le fait que l'appelant puisse restreindre ses démarches d'emploi pour occuper un poste comme matelot limite indûment ses chances de retourner travailler.

#### **– Alors, l'appelant était-il capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[61] Afin de pouvoir recevoir des prestations, un prestataire doit faire ces démarches tout jour ouvrable de sa période de prestations et il doit faire la démonstration de démarches sérieuses dans le but de réintégrer le marché du travail.

[62] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **CONCLUSION**

[63] Je conclus que l'appelant n'a pas volontairement pris un congé autorisé.

[64] Je conclus également que l'appelant n'était pas disponible pour travailler entre le 20 décembre 2021 et le 24 juin 2022.

[65] L'appel est accueilli en partie.

Josée Langlois

Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi