



[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1545

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : D. K.
Partie intimée (Commission) : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (498222) datée du 25 juillet 2022 rendue 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 2 novembre 2022
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 15 novembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2832

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'il a posé un geste qui a entraîné la perte de son emploi). Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a travaillé en tant que commis aux pièces et a été mis en congé sans solde le 21 décembre 2021. Son employeur (X) a dit qu'il a été mis en congé sans solde parce qu'il a refusé de se conformer à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison pour laquelle l'employeur avait mis le prestataire en congé sans solde. Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 décembre 2021.

[5] La Commission affirme que le prestataire a agi de façon consciente et intentionnelle et qu'il savait très bien que cela entraînerait la perte de son emploi.

[6] Le prestataire soutient que l'employeur a violé ses droits de la personne ainsi que ses croyances religieuses.

Question en litige

[7] Le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'elle réponde à l'une des exigences suivantes : a) la fin de la période de suspension; b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire; ou c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de suspension, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être admissible aux prestations.

Analyse

[8] Pour savoir si le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, je dois trancher deux éléments. Premièrement, je dois établir pourquoi le prestataire a été suspendu de son emploi. Je dois ensuite décider si cette raison constitue une inconduite selon la loi.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi?

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

[10] La Commission affirme que la raison donnée par l'employeur est la raison pour laquelle le prestataire a été mis en congé sans solde. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire a été mis en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination.

[11] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a été mis en congé sans solde pour ne pas s'être conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, le prestataire affirme que l'employeur a violé ses droits de la personne et ses croyances religieuses.

[12] Je conclus que le prestataire a été mis en congé sans solde pour avoir omis de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur avant le 20 décembre 2021.

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

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

[14] Pour constituer une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite

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

comprend aussi une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré³. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[15] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher d'exécuter ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit suspendu ou congédié⁵.

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

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a agi de façon consciente et intentionnelle et qu'il savait très bien que cela entraînerait la perte de son emploi.

[18] Le prestataire explique qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il ne voulait pas recevoir le vaccin pour des raisons religieuses et médicales. Il soutient également que l'employeur a violé ses droits de la personne et ses croyances religieuses.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce qu'elle a montré que le prestataire savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il ne se conformait pas à la politique de vaccination de l'employeur (GD3-20). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur, qui disait clairement qu'en cas de non-respect de cette politique, les employés ne seraient pas autorisés à travailler ou ne seraient pas payés (GD3-34). Je comprends que le prestataire a déclaré que l'employeur avait violé ses droits de la personne et ses croyances religieuses en établissant une politique de vaccination. Cependant, la question de savoir si la politique

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

⁴ Voir la décision *Procureur général du Canada 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.

de vaccination de l'employeur était juste et raisonnable n'était pas de mon ressort. En bref, il existait d'autres moyens pour le prestataire de faire valoir ces arguments⁷.

Témoignages supplémentaires du prestataire

[20] Je comprends que le prestataire a aussi témoigné que son employeur a rejeté sa demande d'exemption religieuse. Je reconnais que le prestataire a été franc dans son témoignage sur les raisons pour lesquelles il a choisi de ne pas être vacciné.

Néanmoins, la seule question qui me revenait était de savoir si le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même par compassion⁸.

[21] Enfin, le prestataire a témoigné qu'il ne voulait pas être vacciné pour des raisons médicales personnelles. Il a également expliqué que son médecin ne voulait pas lui fournir un report ou une exemption. Je reconnais que cette situation était malheureuse pour le prestataire. Cependant, la seule question qui me revenait était de savoir si le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Comme je l'ai mentionné, je ne peux pas ignorer la loi, pas même pour des motifs de compassion.

Donc, le prestataire a-t-il été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite?

[22] Compte tenu des conclusions que je viens de mentionner, je conclus que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

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

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

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

[24] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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