



[TRADUCTION]

Citation : *TV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1694

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale — Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : T. V.
Représentant : J. V.

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 (487731) datée du 14 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 7 décembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 27 décembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2624

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 octobre 2021¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme instructrice en aquagym et en conditionnement physique. Elle a été placée en congé sans solde le 13 octobre 2021. L'employeur de la prestataire (« X ») a déclaré qu'elle avait été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison de suspension de l'employeur. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 octobre 2021.

[5] La Commission affirme que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas fournir son statut vaccinal (ou de refuser d'utiliser un test rapide avant de commencer à travailler) entraînerait une suspension.

[6] La prestataire affirme qu'elle savait qu'il y aurait des conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, la prestataire affirme qu'elle ne savait pas quelles seraient ces conséquences.

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 jusqu'à, selon le cas : a) la fin de la période de suspension, b) la perte de l'emploi ou le départ volontaire de l'emploi, ou c) le cumul chez un autre employeur, après le début de la période de suspension, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé aux articles 7 ou 7.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être admissible au bénéfice des prestations.

Questions que je dois examiner en premier

Le représentant de la prestataire

[7] Le représentant de la prestataire (l'époux de la prestataire) était présent à l'audience. Il souhaitait témoigner de vive voix à titre de témoin. Vu les circonstances, j'ai autorisé le représentant de la prestataire à témoigner sous serment.

Documents soumis après l'audience

[8] La prestataire a déposé de nouveau des documents supplémentaires (vidéo) à peu près à la date de l'audience. J'ai accepté le document vidéo comme preuve. Le document vidéo figurait aux pages GD9(A) et GD9(B) du dossier d'appel. Je tiens à souligner que la prestataire avait déjà déposé le même document vidéo le 28 novembre 2022.

[9] La Commission a présenté des observations supplémentaires qui sont parvenues après l'audience. Ces observations supplémentaires ont été automatiquement communiquées à la prestataire. J'ai accepté les observations présentées après l'audience et elles figurent à la page GD10 du dossier d'appel.

Question en litige

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

Analyse

[11] Pour décider si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue de son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi?

[12] Je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

[13] La Commission a accepté la raison de suspension que l'employeur a donnée. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination.

[14] La prestataire affirme qu'elle n'a pas déclenché le congé sans solde et qu'elle a été suspendue par l'employeur.

[15] Je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

La raison de la suspension de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?

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

[17] 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 insouciant qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[18] 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 qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit suspendue ou congédiée pour cette raison⁵.

[19] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La Commission doit le prouver selon la prépondérance des

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

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

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

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

probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[20] La Commission affirme que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas fournir son statut vaccinal (ou de refuser d'utiliser un test rapide avant de commencer à travailler) entraînerait une suspension.

[21] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que l'employeur n'a jamais indiqué quelles seraient les conséquences du non-respect de sa politique de vaccination.

[22] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que la prestataire savait qu'il y aurait des conséquences si elle ne respectait pas la politique de vaccination (page GD3-17). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur qui indiquait que les employés qui ne respectaient pas la politique seraient soumis à des mesures disciplinaires (page GD3-23). La Commission a également fourni la lettre d'avertissement que l'employeur a envoyée à la prestataire (datée du 12 octobre 2021¹⁰ [sic]). Celle-ci indiquait qu'il y aurait des [traduction] « conséquences relatives à son emploi » si elle ne respectait pas sa politique de vaccination (page GD3-30). Je comprends que la prestataire a déclaré que l'employeur n'a jamais précisé de quelles conséquences il s'agissait. Toutefois, la prestataire était au courant de la politique de vaccination et aurait dû savoir que les mesures disciplinaires et les conséquences sur le plan de l'emploi signifiaient qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit suspendue de son emploi.

Témoignage supplémentaire de la prestataire et du témoin

[23] Je reconnais que la prestataire a également soutenu que l'employeur a modifié son contrat d'embauche lorsqu'il a présenté sa politique de vaccination. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou

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

raisonnable ne relevait pas de ma compétence. Bref, la prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments⁷.

[24] Je comprends également que le témoin a déclaré que l'employeur avait proposé un nouveau contrat à la prestataire et que celle-ci avait refusé les nouvelles conditions. Le témoin a également soutenu que le relevé d'emploi de la prestataire aurait dû indiquer qu'il s'agissait d'une « mise à pied ». 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. La seule question que je devais trancher était celle de savoir si la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas les plus sympathiques⁸.

[25] Finalement, je reconnais que la politique de vaccination de l'employeur a été annulée le 28 mars 2022. Néanmoins, la seule question dont j'étais saisi était celle de savoir si la prestataire a été suspendue de son emploi le 12 octobre 2021 en raison d'une inconduite.

Donc, la prestataire a-t-elle été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite?

[26] À la lumière de mes conclusions ci-dessus, je conclus que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[27] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

⁷ Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

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

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

Gerry McCarthy

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