



[TRADUCTION]

Citation : *FS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 381

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : F. S.

**Représentante ou
représentant :** F. S.

Partie intimée (Commission) : 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 (489514) datée du 12 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 20 décembre 2022

**Personnes présentes à
l'audience :** Appelant
Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 4 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-2765

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 (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 29 novembre 2021¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a été placé en congé sans solde par son employeur le 27 novembre 2021. L'employeur (X) a déclaré avoir placé le prestataire en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[4] La Commission a accepté la raison pour laquelle l'employeur avait placé le prestataire en congé sans solde; elle a décidé qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a déclaré que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 29 novembre 2021.

[5] La Commission affirme que le prestataire était tout à fait au courant de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et des conséquences possibles s'il ne s'y conformait pas.

[6] Le prestataire affirme qu'il a demandé une exemption à la politique de vaccination pour motifs religieux, mais qu'il n'a jamais reçu de réponse de l'employeur.

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi tant qu'elle ne satisfait pas à l'une des dispositions suivantes : a) sa période de suspension expire; b) elle perd son emploi ou le quitte volontairement; c) après le début de sa période de suspension, elle accumule auprès d'un autre employeur le nombre d'heures requis par l'article 7 pour être admissible aux prestations.

Question en litige

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

Analyse

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

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

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

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

[11] Le prestataire affirme ne pas avoir été suspendu, mais plutôt mis en congé sans solde.

[12] 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 l'employeur. Je comprends qu'il a fait valoir qu'on ne l'avait pas suspendu, mais plutôt mis en congé sans solde. Toutefois, la cessation de son emploi a été ordonnée par l'employeur et le prestataire ne l'a pas amorcée. Sur ce point, je suis d'accord avec la Commission pour dire que lorsque **l'employeur ordonne** la cessation d'emploi en raison de la non-conformité d'une partie prestataire à la politique de vaccination, il s'agit d'une suspension et non d'un congé (voir le document GD4 du dossier d'appel).

La raison de la suspension du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[13] Selon la loi, la raison de la suspension du prestataire est une inconduite.

[14] Pour être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la façon d'agir doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée³. 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 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 de son emploi en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver 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 était bien au courant de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et des conséquences de la non-conformité.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'il n'y a pas eu de comportement déplacé de sa part.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que le prestataire était au courant des conséquences de la non-conformité à

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.

la politique de vaccination de l'employeur (pages GD3-17 et GD3-52 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique obligatoire de vaccination de l'employeur, qui précisait que les personnes employées n'attestant pas leur statut vaccinal seraient considérées comme refusant d'être entièrement vaccinées et placées en congé sans solde après le 26 novembre 2021 (page GD3-55 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire a soutenu qu'il n'y avait pas eu de comportement inapproprié de sa part et qu'il n'avait pas commis d'inconduite. Cependant, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite établi par la jurisprudence. En somme, la Commission a prouvé que le prestataire était au courant des conséquences de la non-conformité à la politique de vaccination de l'employeur.

Autre témoignage de la part du prestataire

[20] Je reconnais que le prestataire a également déclaré que l'employeur n'a jamais répondu à sa demande d'exemption religieuse. Je comprends que le prestataire était déçu et mécontent de cette situation. Néanmoins, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable n'était pas de mon ressort. Il existait d'autres moyens pour le prestataire de faire valoir ces arguments⁷.

Observations de la représentante du prestataire

[21] Je comprends que la représentante du prestataire a fait valoir que l'employeur n'avait pas de politique de vaccination, mais une [traduction] « pratique » et que cela ne pouvait pas l'emporter sur [traduction] « la loi ». Néanmoins, l'employeur a fait référence à sa pratique de vaccination comme étant une politique en s'adressant à la Commission (page GD3-26). De plus, que l'employeur ait décrit ses exigences de vaccination comme une politique ou une pratique, le prestataire devait s'y conformer et il a fait le choix personnel de ne pas le faire.

[22] Je comprends également que la représentante du prestataire a cité une décision récente de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale dans laquelle un

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

membre du Tribunal a accueilli un appel sur une question d'inconduite (GE-22-1889). À ce sujet, je tiens à souligner que les décisions de la division générale n'étaient pas des précédents juridiques et que je ne suis pas lié par elles.

[23] Enfin, sa représentante a fait valoir que le prestataire avait [traduction] « droit à une exemption » et que l'employeur avait l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. 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 compétence⁸. La seule question portée à ma connaissance était de savoir si le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas suscitant le plus de sympathie⁹.

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

[24] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[25] La Commission a prouvé que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite. Par conséquent, il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 29 novembre 2021.

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

Gerry McCarthy

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

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

⁹ Voir la décision *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.