



[TRADUCTION]

Citation : *AB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 444

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

## Décision

**Partie appelante (prestataire) :** A. B.

**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 (518651) datée du 23 août 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 19 janvier 2023

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

**Date de la décision :** Le 20 janvier 2023

**Numéro de dossier :** GE-22-3127

## 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 fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 février 2022<sup>1</sup>.

## Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme X et son employeur l'a mis en congé sans solde le 26 novembre 2021. L'employeur du prestataire (« X ») a déclaré que celui-ci avait été placé en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison de l'employeur pour avoir mis le prestataire en congé sans solde. Elle a jugé 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 février 2022.

[5] La Commission affirme que le prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et qu'il a choisi de ne pas s'y conformer malgré les conséquences.

---

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

[6] Le prestataire affirme que la *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Il ajoute que l'employeur a enfreint la convention collective lorsqu'il a imposé la politique de vaccination.

## **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 décider deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison le prestataire a été suspendu de son emploi. Ensuite, je dois vérifier si la loi considère ce motif comme une inconduite.

## **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 n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur.

[10] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la raison de la suspension du prestataire. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été mis en congé sans solde parce qu'il n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[11] Le prestataire ne conteste pas qu'il a été mis en congé sans solde parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Toutefois, il affirme qu'il n'a jamais demandé à être 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 que le prestataire a déclaré qu'il n'a jamais demandé à être mis en congé sans solde. Cependant, le prestataire a lui-même causé sa cessation d'emploi en ne respectant pas la politique de vaccination de l'employeur. Par conséquent, je suis d'accord avec la Commission pour dire que la cessation d'emploi du prestataire le 26 novembre 2021 était une suspension.

## **La raison du congédiement du prestataire est-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 être considérée comme une inconduite au sens de la loi, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>2</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée<sup>3</sup>. 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 loi<sup>4</sup>.

[15] Il y a une 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 existait une possibilité réelle qu'il soit suspendu ou congédié pour cette raison<sup>5</sup>.

[16] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu 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 inconduite<sup>6</sup>.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu une inconduite parce que le prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et qu'il a choisi de ne pas s'y conformer malgré les conséquences.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que l'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

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

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

<sup>4</sup> Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

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

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

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu une inconduite, car elle a démontré que le prestataire savait qu'il pouvait être placé en congé sans solde s'il ne respectait pas la politique de vaccination de l'employeur (voir la page GD3-104 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur qui précisait que les membres du personnel qui n'attestent pas leur statut vaccinal seraient considérés comme ne voulant pas être entièrement vaccinés et placés en congé sans solde après le 26 novembre 2021 (voir la page GD3-23 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire a soutenu que l'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par contre, l'inconduite est mentionnée dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et **définie dans la jurisprudence (mentionnée ci-dessus)**. À cet égard, je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les causes qui inspirent de la sympathie<sup>7</sup>.

### **Témoignage supplémentaire du prestataire**

[20] Je comprends que le prestataire a soutenu que l'employeur a enfreint la convention collective lorsqu'il a imposé sa politique de vaccination. 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 moyens de présenter ces arguments<sup>8</sup>.

[21] Finalement, je constate que le prestataire a réintégré son emploi le 6 septembre 2022. Néanmoins, la seule question dont j'étais saisi était de savoir si le prestataire a été suspendu de son emploi le 26 novembre 2021 en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer la loi et je ne peux pas l'ignorer, même par sympathie<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.

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

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

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

[22] Selon mes conclusions précédentes, je juge 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 en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir du 27 février 2022.

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

*Gerry McCarthy*

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