



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1731

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : D. 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 (485279) datée du 6 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : En personne
Date de l'audience : Le 7 décembre 2022
Personne présente à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 27 décembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2770

Décision

[1] L'appel de la prestataire 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 (c'est-à-dire parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 9 janvier 2022¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme conductrice de véhicule de messagerie et a été mise en congé sans solde le 7 janvier 2022 (dernier jour payé). L'employeur de la prestataire (X) a déclaré qu'elle avait été mise en congé sans solde parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison du congé sans solde que l'employeur a fournie. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La Commission a donc conclu que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 9 janvier 2022.

[5] La Commission affirme que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et qu'elle savait qu'elle serait suspendue si elle refusait de la suivre.

[6] La prestataire dit que l'employeur a modifié sa politique de vaccination à de nombreuses reprises et qu'elle pensait qu'il bluffait au sujet de sa mise en congé sans solde.

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'elle satisfasse à l'une des conditions suivantes : a) sa période de suspension prend fin; b) elle perd son emploi ou le quitte volontairement; c) elle accumule auprès d'un autre employeur, depuis le début de période de suspension, le nombre d'heures requis à l'article 7.

Question en litige

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

Analyse

[8] Pour décider si la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une conduite, je dois examiner 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 cette raison comme une conduite.

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

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

[10] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue de son emploi. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait été mise en congé sans solde parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[11] La prestataire ne conteste pas qu'elle a été mise en congé sans solde pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination de l'employeur. Cependant, elle affirme qu'elle n'a pas commis d'inconduite.

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

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

[13] La raison de la suspension de la prestataire est une conduite selon 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 intentionnelle². Par inconduite, on entend aussi une conduite qui est si insouciante 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.

[15] 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 était réellement possible qu'elle soit suspendue ou congédiée pour cette raison⁵.

[16] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue 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 la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et savait qu'elle serait suspendue si elle refusait de la suivre.

[18] La prestataire dit qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle n'a pas commis un type d'inconduite comme un vol ou une agression.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce qu'elle a démontré que la prestataire savait que si elle n'était pas vaccinée à la date limite (le 7 janvier 2022), elle serait mise en congé sans solde (page GD3-51 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique de vaccination de l'employeur qui précise que les employés qui ne respectaient pas la politique seraient mis en congé sans solde (page GD3-23). Je comprends que la prestataire a soutenu que l'inconduite

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.

implique des gestes comme un vol ou une agression. Toutefois, je dois appliquer le critère juridique lié à l'inconduite expliqué ci-dessus. Je dois appliquer la loi sur ce point. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas suscitant beaucoup de compassion⁷.

Autres déclarations de la prestataire

[20] Je reconnais que la prestataire a également soutenu que l'employeur a modifié sa politique de vaccination à de nombreuses reprises au cours d'une période donnée. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. En bref, il existait d'autres moyens pour la prestataire de faire valoir ces arguments⁸.

[21] Je suis aussi conscient que la prestataire s'est vu refuser par une exemption liée aux droits de la personne. Néanmoins, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence.

[22] La prestataire a ajouté qu'elle a effectivement fourni une attestation à l'employeur en novembre 2022 [traduction] « sous la contrainte ». Toutefois, la seule question qui m'est soumise est de savoir si la prestataire a été suspendue de son emploi le 7 janvier 2022 en raison d'une inconduite. Je dois appliquer la loi sur ce point. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas suscitant beaucoup de compassion⁹.

[23] Enfin, la prestataire a déclaré que sa suspension lui avait causé de graves difficultés financières. Je compatis avec la prestataire sur ce point. Cependant, je ne peux pas ignorer la loi, même pour des motifs de compassion¹⁰.

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

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

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

¹⁰ Voir la décision *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.

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

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

Conclusion

[25] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La prestataire n'est donc pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

Gerry McCarthy

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