



[TRADUCTION]

Citation : *TD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1782

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

Décision

Partie appelante : T. D.

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 (490418) datée du 20 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 octobre 2022

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 2 novembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2263

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 exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 30 novembre 2021 au 20 juin 2022¹.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme constable judiciaire avant d'être mis en congé sans solde le 30 novembre 2021. Son employeur (« X ») a déclaré l'avoir mis en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 mise en place au travail.

[4] La Commission a accepté la raison que l'employeur a donnée pour le congé sans solde. Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, elle l'a déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 30 novembre 2021 au 20 juin 2022. La Commission a précisé que, puisque le prestataire est retourné à son emploi le 21 juin 2022, sa suspension a pris fin le 20 juin 2022.

[5] La Commission affirme que le non-respect de la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19 était une inconduite.

[6] Le prestataire affirme que l'employeur n'a pas respecté sa convention collective.

Question en litige

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

¹ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes s'applique : a) la suspension prend fin; b) la personne perd son emploi ou le quitte volontairement; c) depuis le début de sa suspension, la personne a accumulé chez un autre employeur le nombre d'heures exigé à l'article 7 de la *Loi*.

Analyse

[8] Pour décider si le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite, je dois évaluer deux choses. D'abord, je dois établir pour quelle raison il a été suspendu. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il été suspendu?

[9] J'estime que le prestataire a été suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 établie par son employeur.

[10] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la véritable raison de la suspension. L'employeur a dit à la Commission qu'il avait mis le prestataire en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[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 son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Toutefois, il affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part et que l'employeur a enfreint sa convention collective.

[12] Je considère que le prestataire a été suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

La raison de la suspension 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 conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant que'elle est presque délibérée³. Il n'est

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.

pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (autrement dit, qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour qu'il y ait 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 en raison d'une inconduite. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire 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 décidé délibérément de ne pas se conformer à la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a eu aucune inconduite de sa part parce que l'employeur a enfreint sa convention collective et porté atteinte à ses droits constitutionnels.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite. En effet, elle a démontré que le prestataire connaissait la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19 et qu'il savait qu'il serait mis en congé sans solde pour une période indéterminée s'il ne la respectait pas (voir la page GD3-29 du dossier d'appel). De plus, la Commission a fourni une copie de la politique vaccinale de l'employeur. Celle-ci précisait que les membres du personnel devaient être entièrement vaccinés au plus tard le 30 novembre 2021, sinon ils ne seraient pas en mesure de remplir leurs obligations au travail (voir la page GD3-34 du dossier d'appel). Je comprends que le prestataire a fait valoir que la politique vaccinale de son employeur était illégale et qu'elle contrevenait à sa convention collective. Toutefois, ce n'est pas mon rôle de

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.

décider si cette politique vaccinale était juste ou raisonnable. Le prestataire avait d'autres moyens pour présenter ce type d'arguments⁷.

Témoignage supplémentaire du prestataire

[20] Je comprends que le prestataire a dit être retourné à son emploi le 21 juin 2022, sans réprimande ni mesure disciplinaire. Cependant, la seule question que je devais trancher, c'était de savoir s'il avait été suspendu du 30 novembre 2021 au 20 juin 2022 en raison d'une inconduite. Je dois appliquer la loi à cet égard. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même par compassion⁸.

[21] Enfin, le prestataire a soutenu que son employeur avait porté atteinte à ses droits constitutionnels. Comme je l'ai mentionné, il n'est pas de mon ressort de décider si la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19 était juste ou raisonnable. Le prestataire avait d'autres moyens pour présenter ce type d'arguments⁹.

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

[22] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis 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. C'est pourquoi il est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 30 novembre 2021 au 20 juin 2022.

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

Gerry McCarthy

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

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

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

⁹ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.