



[TRADUCTION]

Citation : *AG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1064

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

Décision

Partie appelante : A. G.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (514119) rendue le 24 août 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 26 janvier 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante (prestataire)
Témoïn (Monsieur B. P.)

Date de la décision : Le 2 février 2023

Numéro de dossier : GE-22-3134

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension). Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 21 novembre 2021¹.

Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme « consultante spécialisée en petite enfance ». Son employeur (X) l'a placée en congé sans solde le 12 novembre 2021 (dernier jour payé). Il a affirmé avoir fait cela parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination.

[4] La Commission a accepté la raison invoquée par l'employeur pour expliquer le congé sans solde. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue pour inconduite. Elle a donc décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 21 novembre 2021.

[5] Selon la Commission, la prestataire connaissait les exigences de la politique de vaccination de l'employeur et elle a volontairement refusé de les respecter.

[6] Selon la prestataire, la politique de vaccination de l'employeur était vague. Elle ajoute que rien dans sa convention collective ne l'obligeait à se faire vacciner.

¹ Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires dont la suspension est due à une inconduite ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que l'une des choses suivantes se produise : a) la fin de la période de suspension, b) la perte de l'emploi ou le départ volontaire des prestataires, c) depuis le début de la période de suspension, le cumul chez un autre employeur du nombre d'heures exigé à l'article 7.

Question en litige

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

Analyse

[8] Pour savoir si la prestataire a été suspendue en raison d'une conduite, je dois décider deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison elle a été suspendue. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une conduite.

Quelle est la raison de la suspension?

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

[10] Selon la Commission, la raison fournie par l'employeur est la raison de la suspension. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique de vaccination.

[11] La prestataire affirme que l'employeur a mis fin à son emploi en juillet 2022.

[12] Je conclus que la prestataire a été suspendue parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Je comprends que la prestataire a déclaré qu'elle a été congédiée en juillet 2022. Mais la Commission a expliqué que sa décision initiale et sa décision de révision sont fondées sur les renseignements disponibles **au moment où la prestataire était encore une employée** en congé sans solde (voir le document GD4 au dossier d'appel).

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

[13] La raison pour laquelle la prestataire a été suspendue est une conduite au sens de la loi.

[14] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, elle doit être consciente, voulue ou intentionnelle². L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée³. Il n'est pas cependant 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 que la possibilité d'être suspendue ou renvoyée pour cette raison était bien réelle⁵.

[16] Il faut que la Commission prouve que la prestataire a été suspendue pour inconduite. Elle doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire que la Commission doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que la prestataire connaissait les exigences de la politique de vaccination de l'employeur et qu'elle a volontairement refusé de s'y conformer.

[18] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que la politique de vaccination de l'employeur était vague.

[19] Je juge que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que la prestataire connaissait les exigences de l'employeur en ce qui concerne la vaccination (voir la page GD3-24 du dossier d'appel). De plus, la Commission a déposé une copie de la politique de vaccination de l'employeur, qui précisait que les membres du personnel qui ne présentaient pas leur preuve de vaccination **risquaient de tomber en congé sans solde** (page GD3-28). Je comprends que, selon la prestataire, la

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.

politique de vaccination de l'employeur était vague. Toutefois, la politique précise que les personnes qui ne présentent pas de preuve de vaccination risquent d'être placées en congé sans solde.

Autres déclarations faites par la prestataire

[20] Je reconnais que la prestataire a déclaré que la politique de vaccination de l'employeur était une nouvelle condition d'emploi imposée sans le consentement de l'équipe de négociation du syndicat. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable dépassait ma compétence. La prestataire avait d'autres voies de recours pour faire valoir ces arguments⁷.

[21] Bref, la seule question que je dois trancher est celle de savoir si la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Pour ce faire, il faut que j'applique la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même quand les circonstances inspirent la plus grande sympathie⁸.

Déclarations faites par le témoin

[22] Enfin, je comprends que, selon le témoin, l'employeur a contrevenu à son contrat de travail lorsqu'il a adopté la vaccination obligatoire et la contrainte. 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 compétence⁹.

Somme toute, la prestataire a-t-elle été suspendue en raison d'une inconduite?

[23] Compte tenu des conclusions que je viens de tirer, je juge que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

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

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

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

Conclusion

[24] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. En conséquence, la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[25] L'appel est donc rejeté.

Gerry McCarthy

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