



[TRADUCTION]

Citation : *FS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1804

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division générale — Section de l'assurance-emploi**

## **Décision**

**Partie appelante :** F. S.  
**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 (486517) datée du 30 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 15 novembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 2 décembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-2602

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite (autrement dit, parce qu'elle a fait quelque chose qui a entraîné sa suspension et la perte de son emploi). Par conséquent, la prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 3 janvier 2022 au 14 mars 2022 et exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 mars 2022.<sup>1</sup>

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait comme agente correctionnelle et a été placée en congé sans solde à compter du 23 novembre 2021. Elle a ensuite été congédiée de son emploi le 15 mars 2022. L'employeur de la prestataire (« le gouvernement de la province, ministère de la fonction publique ») a déclaré que la prestataire avait été placée en congé sans solde et congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[4] La Commission a accepté la raison de l'employeur pour laquelle la prestataire avait été mise en congé sans solde, puis congédiée. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 3 janvier 2022 au 14 mars 2022 et exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 13 mars 2022.

---

<sup>1</sup> L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les prestataires qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations.

L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire 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 exigences suivantes : a) la fin de la période de suspension; b) la perte de cet emploi ou son départ volontaire; c) le cumul chez un autre employeur, depuis le début de la période de suspension, du nombre d'heures d'emploi assurable exigé à l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour être admissible aux prestations.

[5] La Commission affirme que le fait que la prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur était une inconduite parce qu'elle était au courant de la politique et connaissait les conséquences qu'elle subirait si elle ne la respectait pas.

[6] La prestataire affirme qu'elle n'était pas en congé disciplinaire. Elle ajoute que son contrat de travail a été modifié sans son consentement.

## **Questions que je dois examiner en premier**

### **Documents présentés après l'audience**

[7] La prestataire a déposé des documents qui ont été reçus après l'audience. J'ai accepté ces documents, qui figurent dans le dossier d'appel (GD6-1 à GD6-3).

### **Question en litige**

[8] La prestataire a-t-elle été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite?

### **Analyse**

[9] Pour décider si la prestataire a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite, je dois décider de deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi. Ensuite, je dois décider si la loi considère ce motif comme une inconduite.

### **Pourquoi la prestataire a-t-elle été suspendue et congédiée?**

[10] Je conclus que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[11] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la raison de la suspension et du congédiement de la prestataire. L'employeur a dit à la Commission que la prestataire avait été mise en congé sans solde et congédiée parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination.

[12] La prestataire ne conteste pas qu'elle a été mise en congé sans solde et congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de

l'employeur. Toutefois, elle affirme qu'elle a pris une décision personnelle en matière de santé et qu'elle n'était pas en congé disciplinaire.

[13] Je conclus que la prestataire a été suspendue et congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

### **La raison de la suspension et du congédiement de la prestataire est-elle une inconduite au sens de la loi?**

[14] La raison de la suspension et du congédiement de la prestataire est une inconduite au sens de la loi.

[15] 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 insouciant qu'elle est presque délibérée.<sup>3</sup> 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 loi.<sup>4</sup>

[16] 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 y avait une réelle possibilité qu'elle soit suspendue et congédiée pour cette raison.<sup>5</sup>

[17] La Commission doit prouver que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Commission 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 et a perdu son emploi en raison d'une inconduite.<sup>6</sup>

---

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

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

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

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

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

[18] 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 des conséquences qu'elle pouvait subir si elle refusait de s'y conformer.

[19] La prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle a pris une décision personnelle en matière de santé et qu'elle n'était pas en congé disciplinaire.

[20] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que la prestataire était au courant de l'exigence de vaccination de l'employeur et de ce qui pourrait arriver si elle ne la respectait pas (GD3-32). De plus, la Commission a fourni un courriel envoyé à la prestataire (daté du 16 novembre 2021) indiquant que les employés qui n'étaient pas entièrement vaccinés au plus tard le 22 novembre 2021 seraient placés en congé sans solde. La Commission a également fourni une lettre envoyée à la prestataire (datée du 17 janvier 2022) indiquant qu'elle serait congédiée si elle n'était pas entièrement vaccinée trois mois après la date à laquelle elle a été placée en congé sans solde (GD3-33 et GD3-44).

[21] Je reconnais que la prestataire a déclaré que l'employeur avait modifié son contrat de travail sans son consentement. Toutefois, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. Bref, la prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments.<sup>7</sup>

### **Témoignage supplémentaire de la prestataire**

[22] Je reconnais que la prestataire a également soutenu que l'employeur aurait pu lui offrir des mesures d'adaptation au lieu de la forcer à se faire vacciner. Toujours est-il que la seule question dont j'étais saisie était celle de savoir si la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas les plus sympathiques.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

<sup>8</sup> Voir *Knee c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 301.

## **La prestataire a-t-elle donc été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite?**

[23] À la lumière de mes conclusions précédentes, je conclus que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

## **Conclusion**

[24] La Commission a prouvé que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la prestataire est inadmissible et exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

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

*Gerry McCarthy*

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