



[TRADUCTION]

Citation : *RR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1719

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : R. R.

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 (490301) datée du 12 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 23 août 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 29 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-2411

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite (c'est-à-dire parce qu'il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi). Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹.

Aperçu

[3] Le prestataire a perdu son emploi le 22 janvier 2022. Le prestataire avait travaillé comme préposé au traitement de l'eau à la « Ville de X ». Il était en congé sans solde pour non-conformité à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Le prestataire avait jusqu'au 21 janvier 2022 pour s'y conformer. Il ne l'a pas fait en date du 21 janvier 2022.

[4] La Commission a décidé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, la Commission a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 23 janvier 2022.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'a pas pu retourner au travail le 21 janvier 2022 parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. La Commission dit que le prestataire savait qu'il pouvait être congédié s'il ne s'y conformait pas.

[6] Le prestataire affirme que la politique de vaccination de l'employeur était contraire à l'éthique et inconstitutionnelle. Il ajoute que l'employeur a modifié la convention collective avec sa politique de vaccination obligatoire.

Question en litige

[7] Le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

¹ L'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui perd son emploi en raison de son inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

Analyse

[8] Pour décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, je dois examiner deux choses. D'abord, je dois décider pour quelle raison le prestataire a perdu son emploi. Ensuite, je dois voir si la loi considère cette raison comme une inconduite.

Pourquoi le prestataire a-t-il perdu son emploi?

[9] J'estime que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[10] La Commission affirme que le prestataire a été congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur au plus tard le 21 janvier 2022.

[11] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'on l'a congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique en date du 21 janvier 2022.

[12] Je suis d'avis que le prestataire a été congédié pour avoir omis de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur au plus tard le 21 janvier 2022.

La raison du congédiement du prestataire est-elle une inconduite selon la loi?

[13] Selon la loi, la raison du congédiement du prestataire est une inconduite.

[14] Pour constituer une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle². Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée³. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a

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 à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi⁴.

[15] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et qu'il existait une possibilité réelle d'être congédié à cause de cela⁵.

[16] La Commission doit prouver que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite⁶.

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire a été avisé des conséquences de la non-conformité à la politique de vaccination de son employeur.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu inconduite parce qu'il n'y avait aucune mention d'une exigence de vaccination dans sa convention collective. Il dit aussi que la politique de vaccination de l'employeur était contraire à l'éthique et inconstitutionnelle.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, parce qu'elle a fourni des documents de l'employeur indiquant que les personnes employées devaient être entièrement vaccinées au plus tard le 15 novembre 2021 (page GD3-33 du dossier d'appel). De plus, le prestataire a confirmé à la Commission qu'il était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et des conséquences possibles s'il ne s'y conformait pas. Je suis conscient que le prestataire a déclaré que son employeur a modifié sa convention collective avec la politique de vaccination. Néanmoins, il a confirmé à l'audience qu'il savait que l'on pouvait le congédier s'il ne se conformait pas à la politique. Autrement dit, le prestataire a fait le choix délibéré et personnel de ne pas se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur au plus tard le 21 janvier 2022.

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.

Autre témoignage de la part du prestataire

[20] Je comprends également que le prestataire a déclaré que la politique de vaccination de l'employeur était contraire à l'éthique et inconstitutionnelle. Cependant, la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste, raisonnable ou constitutionnelle dépassait ma compétence. Bref, d'autres moyens s'offraient au prestataire pour faire valoir ces arguments⁷.

[21] Enfin, je reconnais que le prestataire a déclaré que la politique de vaccination de l'employeur ne comportait rien sur le consentement éclairé et qu'il s'agissait de [traduction] « coercition ». Je comprends que le prestataire était fortement en désaccord avec la politique. Cela dit, la seule question portée à ma connaissance était de savoir si le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. À cet égard, je dois appliquer la loi⁸.

Alors, le prestataire a-t-il perdu son emploi en raison d'une inconduite?

[22] Selon mes conclusions précédentes, je suis d'avis que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Conclusion

[23] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[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.