



[TRADUCTION]

Citation : *GS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 532

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : G. 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 (497838) datée du 21 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 24 janvier 2023
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 25 janvier 2023
Numéro de dossier : GE-22-3109

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 (autrement dit, 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-emploi à compter du 2 janvier 2022.¹

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme technicien de génératrice. Il a perdu son emploi le 6 octobre 2021. L'employeur du prestataire (« X ») a déclaré que le prestataire avait été congédié parce qu'il avait refusé de se faire vacciner pour pouvoir travailler sur les sites de travail des clients.

[4] La Commission a accepté la raison du congédiement fournie par l'employeur. Elle a décidé que le prestataire avait 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 2 janvier 2022.

[5] La Commission affirme que le refus du prestataire de se conformer aux politiques de vaccination obligatoire des clients de l'employeur constituait une inconduite. La Commission affirme également que le prestataire était au courant des politiques ; il avait compris que s'il ne s'y conformait pas, il perdrait son emploi.

[6] Le prestataire affirme que le choix de ne pas se faire vacciner n'était pas une inconduite. Il ajoute que les politiques de vaccination de l'employeur ont violé ses droits et étaient discriminatoires.

¹ 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.

Question en litige

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

Analyse

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

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

[9] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il a refusé de se conformer aux politiques de vaccination obligatoire de l'employeur.

[10] La Commission affirme que la raison fournie par l'employeur est la raison du congédiement. L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait refusé de se conformer aux politiques de vaccination obligatoire de ses clients.

[11] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté les politiques de vaccination. Cependant, il affirme que les politiques de vaccination étaient discriminatoires.

[12] Je conclus que le prestataire a perdu son emploi parce qu'il a refusé de se conformer aux politiques de vaccination obligatoire des clients de l'employeur.

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

[13] La raison du congédiement du prestataire est une inconduite au sens de 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 intentionnelle.² L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciante qu'elle est

² Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

presque délibérée.³ Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi.⁴

[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 congédié pour cette raison.⁵

[16] La Commission doit prouver que le prestataire 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 le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.⁶

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire connaissait les politiques de vaccination des clients de l'employeur et comprenait que le non-respect de ces politiques entraînerait son congédiement.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que le fait de ne pas se faire vacciner ne constitue pas une inconduite.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite parce qu'elle a démontré que le prestataire **savait** que son refus de se faire vacciner entraînerait son congédiement (pages GD3-20 et GD3-23). De plus, la Commission a fourni des déclarations de l'employeur selon lesquelles le prestataire a été informé qu'il perdrait son emploi s'il refusait de se faire vacciner (page GD3-22). Je comprends que le prestataire a soutenu que le choix de ne pas se faire vacciner n'était pas une inconduite. Toutefois, je dois appliquer le critère juridique relatif à l'inconduite tel qu'il est défini dans la **jurisprudence** (mentionnée ci-dessus). À cet égard, je dois appliquer

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

⁴ Voir *Procureur général c Secours*, A-352-94.

⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

la loi. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas les plus sympathiques.⁷

Témoignage supplémentaire du prestataire

[20] Le prestataire a ajouté que l'exigence vaccinale imposée par les clients de l'employeur était discriminatoire et violait ses droits. Néanmoins, il ne relève pas de ma compétence de décider si les politiques de vaccination étaient justes ou raisonnables. Bref, le prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments.⁸

[21] Enfin, le prestataire a fait valoir qu'il avait cotisé à l'assurance-emploi et qu'il devrait avoir droit à des prestations. Je comprends que le prestataire était frustré et déçu à ce sujet. Toutefois, la seule question dont j'étais saisi était celle de savoir si le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Comme je l'ai mentionné, je dois appliquer la loi sur cette question. Autrement dit, je ne peux pas ignorer la loi, même dans les cas les plus sympathiques.⁹

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

[22] À la lumière de mes conclusions précédentes, je conclus 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. Par conséquent, le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[24] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Gerry McCarthy

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

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

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

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