



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1796

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

## Décision

**Appelant (prestataire) :** M. M.  
**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 (535332) datée du 8 septembre 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 6 décembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 21 décembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-3322

## 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 13 mars 2022.<sup>1</sup>

## Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme opérateur de véhicule de transport en commun et a perdu son emploi le 2 décembre 2021. L'employeur du prestataire (« La Ville de Brampton ») a déclaré que le prestataire avait d'abord été suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination (appelée la directive).

[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 13 mars 2022.

[5] La Commission affirme que le prestataire a été informé que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur entraînerait une perte d'emploi.

[6] Le prestataire affirme qu'il n'était pas disposé à divulguer les résultats de ses tests de dépistage de la COVID-19 à l'employeur en raison d'une violation antérieure de la vie privée qui n'a jamais été résolue. Le prestataire affirme également que l'employeur a enfreint sa convention collective.

## Question en litige

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

---

<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.

## **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 n'a pas respecté la politique de vaccination 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 été congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination. Plus précisément, l'employeur a dit à la Commission que le prestataire n'avait pas effectué les tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19.

[11] Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination. Toutefois, le prestataire affirme qu'il n'était pas disposé à divulguer les résultats des tests hebdomadaires de dépistage de la COVID-19 à l'employeur en raison d'une violation antérieure de la vie privée qui n'a jamais été résolue.

[12] Je conclus que le prestataire a été congédié parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de l'employeur. Plus précisément, il n'a pas satisfait au test hebdomadaire de dépistage de la COVID-19.

### **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.<sup>2</sup> L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciante qu'elle est presque délibérée.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

[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.<sup>5</sup>

[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.<sup>6</sup>

[17] La Commission affirme qu'il y a eu inconduite parce que le prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur pouvait entraîner une perte d'emploi.

[18] Le prestataire affirme qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce que l'employeur aurait pu offrir un certain type de mesures d'adaptation quant au test de dépistage de la COVID-19.

[19] Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite, car elle a démontré que le prestataire était d'accord avec les renseignements fournis par l'employeur (S. M.) au sujet de la politique de vaccination et des conséquences du non-respect de la politique (aussi appelée la directive) (GD3-25 et GD3-22). De plus, la Commission a fourni une copie de la directive de vaccination de l'employeur et des

---

<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.

conséquences découlant du non-respect (GD3-40). Je comprends que le prestataire a déclaré que l'employeur aurait pu offrir un certain type de mesures d'adaptation quant au test de dépistage de la COVID-19. Toutefois, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence. Bref, le prestataire avait d'autres moyens de présenter ces arguments.<sup>7</sup>

### **Témoignage et observations supplémentaires du prestataire**

[20] Je comprends que le prestataire a déclaré qu'il ne s'opposait pas au dépistage hebdomadaire de la COVID-19. Il a expliqué qu'il ne voulait simplement pas divulguer les résultats de tests de dépistage à l'employeur en raison d'une violation de la vie privée qui n'avait jamais été résolue. Je reconnais que le prestataire était frustré par cette violation. Néanmoins, la seule question dont je suis saisie est celle de savoir s'il a perdu son emploi 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>

[21] Le prestataire a ajouté que l'employeur l'avait congédié illégalement. Il a également écrit que l'employeur avait enfreint sa convention collective. Toutefois, comme je l'ai mentionné, la question de savoir si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable ne relevait pas de ma compétence.<sup>9</sup>

[22] Le prestataire a expliqué que l'employeur a fini par abandonner sa directive de vaccination en 2022. Néanmoins, la seule question que je devais trancher était celle de savoir si le prestataire a perdu son emploi le 2 décembre 2021 en raison d'une inconduite. Comme je l'ai mentionné plus haut, je dois appliquer la loi à cet égard; je ne peux pas l'ignorer, même pour des raisons sympathiques.

---

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

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

<sup>9</sup> Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

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

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

**Conclusion**

[24] La Commission a prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Pour cette raison, il a été exclu 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