



[TRADUCTION]

Citation : *CJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1304

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

## **Décision**

**Partie appelante :** C. J.  
**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (467243) datée du 10 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Teresa M. Day  
**Mode d'audience :**  
**Date de la décision :** Le 20 septembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1799

## Introduction

[1] Le prestataire (qui est l'appelant dans le présent appel) a travaillé comme gestionnaire pour X. Il a été mis en congé sans solde et a par la suite été congédié de son poste parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur (la politique)<sup>1</sup>.

[2] Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi, mais la Commission (qui est l'intimée dans le présent appel) a dit qu'il avait été suspendu de son emploi, et qu'il avait fini par perdre son emploi, en raison de sa propre inconduite. Cela signifiait qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Il a admis avoir été mis en congé sans solde et avoir par la suite été congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique. Mais il a dit qu'il considère que ses renseignements médicaux personnels sont confidentiels et que l'obligation de divulguer son statut vaccinal constitue une violation de ses droits en tant que personne.

[4] La Commission a soutenu qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a fait appel de cette décision au Tribunal de la sécurité sociale.

## Question en litige

[5] Je dois décider s'il faut rejeter l'appel de façon sommaire.

---

<sup>1</sup> X est assujéti à la réglementation du gouvernement fédéral. Le gouvernement du Canada a annoncé une politique de vaccination obligatoire pour tous les membres du personnel en août 2021. Cette politique s'appliquait à tous les membres du personnel de X, comme il est décrit dans la lettre de l'avocat du prestataire datée du 27 septembre 2021 concernant la politique de vaccination obligatoire du personnel à la page GD2-22 du dossier d'appel.

## Droit applicable

[6] La loi dit que je **dois** rejeter un appel sommairement (c'est-à-dire sans tenir d'audience) s'il n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>2</sup>. Cela signifie que je dois établir s'il est clair et évident à la lecture du dossier que l'appel est voué à l'échec<sup>3</sup>.

[7] Le règlement du Tribunal précise qu'avant de rejeter sommairement un appel, je dois aviser la partie prestataire par écrit et lui accorder un délai raisonnable pour présenter des observations<sup>4</sup>.

[8] Le 27 août 2022, le prestataire a été informé de mon intention de rejeter sommairement son appel (voir la page GD06 du dossier d'appel). Il a eu jusqu'au 12 septembre 2022 pour présenter des observations écrites détaillées expliquant pourquoi son appel avait une chance raisonnable de succès.

[9] Le prestataire a répondu en déposant les documents et les renseignements aux pages GD7, GD8 et GD9 du dossier d'appel<sup>5</sup>.

[10] Je rejette l'appel du prestataire de façon sommaire parce qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès. Les motifs de ma décision suivront.

---

<sup>2</sup> Cette exigence est énoncée à l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>3</sup> Pour ce faire, je dois me demander si l'appel est destiné à être rejeté, peu importe la preuve ou les arguments qui pourraient être présentés à une audience (voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36).

<sup>4</sup> Cette exigence est énoncée à l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>5</sup> J'ai examiné et pris en considération ces éléments de preuve. Ils ont également été communiqués à la Commission, qui a confirmé qu'elle n'avait pas d'autres observations en réponse.

## Analyse

[11] La loi dit qu'une partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle est suspendue de son emploi en raison de sa propre inconduite<sup>6</sup> ou si elle perd son emploi à cause de sa propre inconduite<sup>7</sup>.

[12] Pour être une inconduite au sens de la loi, il faut que la conduite soit délibérée. En d'autres termes, la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle<sup>8</sup>.

L'inconduite comprend également une conduite à ce point insouciant (ou négligente) qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>9</sup> (ou qui démontre un mépris délibéré de la personne à l'égard des répercussions de ses actes sur son rendement au travail).

[13] 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>10</sup>.

[14] 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'en conséquence, son congédiement était une possibilité bien réelle<sup>11</sup>.

[15] La Commission doit prouver que le prestataire a été suspendu et a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>12</sup>. Elle s'appuie sur les preuves que ses

---

<sup>6</sup> Lorsqu'un employeur place unilatéralement une employée ou un employé en congé sans solde plutôt que d'imposer une suspension ou un congédiement, le congé sans solde est considéré comme l'équivalent d'une suspension d'emploi si le motif du congé sans solde est attribuable à une inconduite. L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi pour inconduite n'a pas droit aux prestations d'*assurance-emploi* pendant la période de suspension.

<sup>7</sup> Voilà ce qui est énoncé à l'article 30(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>9</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>10</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>11</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>12</sup> La Commission doit le prouver selon la prépondérance des probabilités (voir la décision *Ministre de l'Emploi et de l'Immigration c Bartone*, A-369-88). Cela veut dire qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

représentantes et représentants<sup>13</sup> obtiennent de l'employeur et du prestataire pour le faire.

[16] La preuve non contestée dans le dossier d'appel montre que :

- a) L'employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 en réponse à la pandémie de COVID-19<sup>14</sup>. La politique visait à protéger la santé et la sécurité au travail et s'appliquait à tous les membres du personnel de X<sup>15</sup>.
- b) Le prestataire a été informé de la politique et on lui avait donné le temps de s'y conformer<sup>16</sup>.
- c) Le prestataire a refusé de se conformer à la politique lorsqu'il a omis de divulguer son statut vaccinal dans les délais prescrits par la politique<sup>17</sup>.

---

<sup>13</sup> Les personnes représentant la Commission sont les agentes et agents de Service Canada qui interrogent les parties prestataires ainsi que les employeurs au sujet de leurs demandes d'assurance-emploi.

<sup>14</sup> Le dossier de révision ne comprend pas une copie de la politique, mais l'employeur et le prestataire conviennent que X a mis en œuvre la politique de vaccination obligatoire du gouvernement du Canada annoncée en août 2021 (voir les Renseignements supplémentaires aux pages GD3-23 et GD3-24 du dossier d'appel). Voir aussi la lettre de l'avocat du prestataire datée du 27 septembre 2021 au sujet de la politique de vaccination obligatoire des employés à la page GD2-22 du dossier d'appel. Voir également l'annonce de l'employeur à tous les membres du personnel le 11 novembre 2021 (à partir de la page GD2-66 du dossier d'appel).

<sup>15</sup> Voir la déclaration de l'employeur à la page GD3-23 du dossier d'appel. Voir aussi le courriel de l'employeur au prestataire daté du 19 octobre 2021, à la page GD2-61 du dossier d'appel. Voir également l'annonce de l'employeur à tous les membres du personnel le 11 novembre 2021 (à partir de la page GD2-66 du dossier d'appel).

<sup>16</sup> Voir la page GD2-19 du dossier d'appel, où le prestataire affirme que le mandat de vaccination a été mis en œuvre le 13 août 2021. Voir aussi la page GD3-23 du dossier d'appel, où l'employeur a dit à la Commission que la politique exigeait que le prestataire soit entièrement vacciné comme condition d'emploi. « Entièrement vacciné » signifiait que le prestataire devait recevoir sa première dose de vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 15 novembre 2021, après quoi il devait subir un test de dépistage rapide tous les trois jours, puis recevoir sa deuxième dose au plus tard le 20 janvier 2022. Voir aussi la page GD3-24 du dossier d'appel, où le prestataire était d'accord avec la version des événements de l'employeur et a convenu qu'il avait eu le temps de se faire vacciner et de divulguer son statut vaccinal.

<sup>17</sup> Voir le courriel du 15 novembre 2021 de l'employeur au prestataire (à la page GD2-72 du dossier d'appel). La lettre de l'avocat du prestataire datée du 27 septembre 2021 mentionne que le prestataire a demandé une exemption religieuse, mais que celle-ci a été refusée (voir la page GD2-38 du dossier

- d) Le prestataire a fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas divulguer son statut vaccinal ou de ne pas se faire vacciner<sup>18</sup>. Son refus de se conformer à la politique était donc volontaire.
- e) Il savait que son refus pouvait l'amener à être mis en congé sans solde<sup>19</sup> et éventuellement à perdre son emploi<sup>20</sup>.
- f) Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de son congé sans solde<sup>21</sup> et de son congédiement subséquent<sup>22</sup>.

[17] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>23</sup>. De même, la preuve non contestée dans le dossier d'appel appuie la conclusion selon laquelle le refus volontaire du prestataire de se conformer à la politique (en fournissant

---

d'appel). En l'absence d'une exemption approuvée, le prestataire devait fournir une preuve de vaccination conformément à la note de bas de page 15 ci-dessus.

<sup>18</sup> Voir les déclarations du prestataire à la Commission aux pages GD3-24 et GD3-29 du dossier d'appel. Voir également les pages GD2-5 et GD2-17 à GD2-20 du dossier d'appel. Voir également les lettres de l'avocat du prestataire des 27 et 28 septembre 2021 au sujet de la politique de vaccination obligatoire, à partir des pages GD3-22 et GD3-24 du dossier d'appel respectivement. Voir aussi la lettre de l'avocat du prestataire datée du 7 février 2022 au sujet du congédiement injustifié, à partir de la page GD3-33 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir les déclarations du prestataire à la Commission à la page GD3-24 du dossier d'appel. Voir aussi la lettre de l'avocat du prestataire datée du 27 septembre 2021 (à la page GD2-22 du dossier d'appel), dans laquelle l'avocat désigne le prestataire comme faisant partie d'une [traduction] « catégorie d'employés dont l'emploi est menacé par une suspension sans solde et la possibilité d'un congédiement » par l'annonce de X selon laquelle la [traduction] « double vaccination contre la COVID-19 » serait une [traduction] « exigence professionnelle justifiée à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 ». Voir aussi les lettres de l'employeur au prestataire au sujet du congé sans solde du 30 novembre 2021 (à la page GD2-72 du dossier d'appel) et du 10 janvier 2022 (à la page GD2-73 du dossier d'appel).

<sup>20</sup> Voir la lettre sur l'exigence de divulgation du statut vaccinal envoyée au prestataire le 30 novembre 2021 (à la page GD2-72 du dossier d'appel).

<sup>21</sup> Voir la lettre concernant le congé sans solde à la page GD2-73 du dossier d'appel.

<sup>22</sup> Voir les déclarations de l'employeur à la Commission à la page GD3-23 du dossier d'appel.

<sup>23</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

une preuve de vaccination avant la date limite donnée) était une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Le prestataire soutient que l'employeur a agi de façon injuste et discriminatoire lorsqu'il l'a mis en congé involontaire sans solde et qu'il a par la suite mis fin sommairement à son emploi<sup>24</sup>. Il soutient également que la politique équivaut à une [traduction] « agression criminelle<sup>25</sup> » et qu'elle viole ses droits constitutionnels et les droits de la personne<sup>26</sup>.

[19] Cependant, la conduite de l'employeur n'est pas en cause dans le présent appel. Il n'appartient pas au Tribunal de décider si l'employeur a agi de façon équitable ou si la sanction pour non-respect de la politique était trop sévère<sup>27</sup>. Il n'appartient pas non plus au Tribunal de décider si la politique viole les droits de la personne du prestataire<sup>28</sup>. Le prestataire est libre de présenter ces arguments devant les organismes juridictionnels appropriés et d'y demander réparation<sup>29</sup>.

[20] Je peux seulement vérifier si les gestes du prestataire constituaient une inconduite au sens de *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Aucun élément de preuve que le prestataire pourrait présenter à une audience ne changerait les faits énumérés au paragraphe 16 ci-dessus. De plus, si j'accepte ces

---

<sup>24</sup> Ces arguments sont exposés dans la lettre de l'avocat du prestataire datée du 7 février 2022 au sujet du congédiement injustifié (à partir de la page GD2-33 du dossier d'appel). Voir aussi la page GD2-5 du dossier d'appel.

<sup>25</sup> Voir la page GD2-34 du dossier d'appel.

<sup>26</sup> Voir la note de bas de page 24 ci-dessus.

<sup>27</sup> Voir les décisions *Fakhari c Canada (Procureur général)*, 197 N.R. 300 (CAF) et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, où la Cour a conclu que la question de savoir si une partie demanderesse a été congédiée injustement ou si l'employeur aurait dû lui fournir des mesures d'adaptation raisonnables relève d'une autre instance.

<sup>28</sup> Il vaut mieux laisser ces questions aux tribunaux provinciaux des droits de la personne ou au Tribunal canadien des droits de la personne.

<sup>29</sup> Un exemple de cela est la mesure de congédiement injustifié mentionnée dans la lettre de l'avocat du prestataire datée du 7 février 2022 (à partir de la page GD2-33 du dossier d'appel).

faits comme étant véridiques, il n'y a aucun argument que le prestataire pourrait présenter qui me permettrait de conclure quoi *que ce soit d'autre que* le fait qu'il a été suspendu de son emploi, et par la suite congédié, en raison de sa propre inconduite, et qu'il ne peut donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[22] Cela signifie que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[23] Comme il est clair et évident pour moi que l'appel du prestataire est voué à l'échec, la loi m'oblige à le rejeter sommairement.

## **Conclusion**

[24] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, alors il est rejeté de façon sommaire.

**Teresa M. Day**

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