



[TRADUCTION]

Citation : *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1649

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

## Décision

**Partie appelante :** D. A.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (466400) rendue le 27 avril 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Catherine Shaw

**Date de la décision :** Le 4 novembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-2273

## Introduction

[1] Le prestataire a été suspendu parce qu'il n'a pas respecté la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. La politique exigeait que chaque membre du personnel déclare son statut vaccinal et reçoive toutes les doses du vaccin contre la COVID-19 ou obtienne une exemption. Le prestataire ne s'est pas conformé à la politique avant la date limite. Par conséquent, l'employeur l'a mis en congé sans solde (suspension).

[2] La Commission a décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été suspendu pour inconduite. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision parce que l'obligation de se faire vacciner et d'attester son statut vaccinal ne faisait pas partie de son contrat de travail. Il croit aussi que le vaccin n'est pas sécuritaire et que la vaccination obligatoire est donc déraisonnable.

[3] La Commission a maintenu sa décision parce que le prestataire connaissait la politique de l'employeur. Il savait que le non-respect de la politique entraînerait sa suspension et il a choisi de ne pas s'y conformer. Le prestataire a fait appel de cette décision au Tribunal.

## Question en litige

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

## Analyse

[5] Je dois rejeter un appel de façon sommaire si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>1</sup>.

[6] La loi prévoit qu'il y a exclusion du bénéfice des prestations quand les prestataires perdent leur emploi en raison d'une inconduite<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> L'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit cette obligation.

<sup>2</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[7] Elle précise aussi que les prestataires dont la suspension est due à une inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations jusqu'à ce que l'une des choses suivantes survienne :

- la fin de la période de suspension;
- la perte de l'emploi ou le départ volontaire des prestataires;
- le cumul chez un autre employeur d'un nombre suffisant d'heures de travail après le début de la suspension<sup>3</sup>.

[8] Le 15 septembre 2021, l'employeur du prestataire a mis en place une politique qui exigeait que le personnel déclare son statut vaccinal et soit entièrement vacciné ou obtienne une exemption au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Les personnes qui ne respectaient pas ces exigences devaient subir un test antigénique rapide deux fois par semaine jusqu'au 31 décembre 2021. Celles qui ne se conformaient toujours pas à la politique au plus tard le 10 janvier 2022 seraient placées en congé sans solde<sup>4</sup>.

[9] L'employeur a annoncé l'adoption de la politique par courriel le 15 septembre 2021. Il a organisé plusieurs réunions pour parler de la politique et permettre aux membres du personnel de poser des questions. Le 15 décembre 2021, l'employeur a envoyé au prestataire un avis final mentionnant que s'il ne respectait pas la politique au plus tard le 10 janvier 2022, il serait placé en congé sans solde<sup>5</sup>.

[10] Le prestataire ne voulait pas déclarer son statut vaccinal. Il connaissait les exigences de la politique de l'employeur. Il savait que s'il ne divulguait pas son statut vaccinal et ne se faisait pas complètement vacciner contre la COVID-19, il serait placé en congé sans solde<sup>6</sup>.

[11] Le prestataire est tombé en congé sans solde le 10 janvier 2021<sup>7</sup>.

---

<sup>3</sup> Selon l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir les pages GD3-28 et GD3-29 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-24.

<sup>6</sup> Voir les pages GD3-26, GD3-27 et GD3-30.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-19.

[12] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission doit démontrer que la conduite du prestataire était délibérée et qu'il savait ou aurait raisonnablement dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que la possibilité d'être congédié pour cette raison était bien réelle<sup>8</sup>.

[13] Par conduite délibérée, on veut dire que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>9</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>10</sup>.

[14] Avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois d'abord faire parvenir un avis écrit au prestataire et lui donner le temps de présenter des observations<sup>11</sup>.

[15] Comme la preuve au dossier montre que le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur et qu'il savait que son choix pouvait lui faire perdre son emploi, je l'ai avisé de mon intention de rejeter l'appel de façon sommaire le 17 octobre 2022<sup>12</sup>. Le prestataire a déposé des observations supplémentaires, dont j'ai tenu compte dans la présente décision<sup>13</sup>.

[16] D'après la preuve au dossier, je constate que l'employeur exigeait que le prestataire déclare son statut vaccinal et soit entièrement vacciné contre la COVID-19 au plus tard le 10 janvier 2022. Le prestataire a été avisé de la politique en place. On lui a dit qu'il serait placé en congé sans solde s'il ne respectait pas la politique.

[17] Le prestataire a déclaré que la politique de l'employeur ne faisait pas partie de son contrat de travail au moment de son embauche. Il est déraisonnable de lui demander de divulguer son statut vaccinal, et il est dangereux de rendre la vaccination

---

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

<sup>9</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

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

<sup>11</sup> Selon l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>12</sup> Voir le document GD7 au dossier d'appel.

<sup>13</sup> Voir le document GD8.

obligatoire, car les vaccins contre la COVID-19 soulèvent des préoccupations pour la santé.

[18] L'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en milieu de travail. Lorsqu'il a mis en œuvre cette politique obligatoire pour tout le personnel, la politique est devenue une condition d'emploi pour le prestataire.

[19] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à décider si la politique d'une employeuse ou d'un employeur était raisonnable ni si le congédiement des prestataires était justifié<sup>14</sup>. Le prestataire a peut-être d'autres recours pour faire valoir ses prétentions voulant que la politique de l'employeur ait modifié ses conditions d'emploi et aille à l'encontre de son droit à la vie privée. Mais ces questions doivent être traitées par la cour ou le tribunal approprié. Elles ne relèvent pas de ma compétence.

[20] Il est bien établi que la violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>15</sup>.

[21] Le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de son employeur. Son refus était intentionnel. Par conséquent, il ne respectait pas la politique de l'employeur. Et au moment où il a été congédié, il n'avait pas l'intention de s'y conformer.

[22] Si j'admets que les faits sont vrais, aucun des arguments que le prestataire pourrait présenter ne m'amènerait à une conclusion différente. Aucun des éléments de preuve qu'il pourrait déposer ne changerait ces faits. Par conséquent, je conclus que son appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou les éléments de preuve qu'il pourrait présenter durant une audience<sup>16</sup>. Je dois donc rejeter son appel de façon sommaire<sup>17</sup>.

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1281 [sic].

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>16</sup> Voir la décision *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

<sup>17</sup> Selon l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

## **Conclusion**

[23] Je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'appel est rejeté de façon sommaire.

Catherine Shaw

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