



[TRADUCTION]

Citation : *BL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 483

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division d'appel**

# **Décision**

**Partie appelante :** B. L.  
**Représentante ou représentant :** A. C.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante ou représentant :** Isabelle Thiffault

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale rendue le  
17 novembre 2022  
(GE-22-2839)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 8 février 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 21 avril 2023  
**Numéro de dossier :** AD-22-867

## Décision

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte des arguments du prestataire, mais le résultat est le même. Le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

## Aperçu

[2] L'appelant, B. L. (prestataire), a été placé en congé sans solde, puis congédié pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il avait été congédié en raison d'une inconduite.

[4] Le prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu qu'il s'agissait d'une inconduite et a rejeté son appel.

[5] Le prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale. Il soutient que la division générale a commis une erreur de droit et a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Le prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte de ses arguments concernant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario<sup>1</sup>.

[6] Je rejette l'appel. La division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'un des arguments du prestataire ou en ne fournissant pas de raisons pour lesquelles elle ne le faisait pas. J'estime que cela ne change rien au résultat. Le prestataire a été congédié en raison de son inconduite.

---

<sup>1</sup> Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, LRO 1990, ch O.1.

## Questions préliminaires

[7] L'audience dans cette affaire devait initialement avoir lieu le 25 janvier 2023. Cependant, le 24 janvier 2023, la Commission a écrit au Tribunal pour demander un ajournement parce que la représentante au dossier était subitement partie en congé, pour une période indéterminée<sup>2</sup>. L'affaire devait être assignée à une nouvelle représentante et la Commission a informé le Tribunal qu'elle serait disponible la semaine du 6 février 2023.

[8] Le Tribunal a communiqué avec le représentant du prestataire pour vérifier si une date d'audience différente pouvait convenir. J'ai accueilli la demande d'ajournement de la Commission et l'audience a été reportée au 8 février 2023, lorsque les deux parties ont indiqué qu'elles étaient disponibles. Le 24 janvier 2023, la Commission a également déposé ses observations écrites, ce qui respectait le délai prescrit par la loi<sup>3</sup>.

[9] Le 27 janvier 2023, le représentant du prestataire a déposé des observations où il soulevait des préoccupations sur l'ajournement accordé et les observations de la Commission<sup>4</sup>. Le prestataire a demandé les réparations suivantes :

- a) que la Commission ne soit pas autorisée à présenter les éléments de preuve fournis le 24 janvier 2023 ou après;
- b) les frais judiciaires personnellement contre l'avocate de la Commission sous la forme d'une indemnité substantielle;
- c) les frais judiciaires personnellement contre la Commission sous la forme d'une indemnité substantielle;
- d) le prestataire doit recevoir des prestations d'assurance-emploi en totalité jusqu'à la date de l'audience;

---

<sup>2</sup> Voir la page AD6 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la page AD7 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir la page AD8 du dossier d'appel.

e) la Commission doit reconnaître avoir commis une erreur de droit, et un autre membre doit s'occuper du dossier<sup>5</sup>.

[10] Les questions soulevées par le prestataire ont été abordées à l'audience en tant que questions préliminaires. J'ai rendu oralement ma décision sur la réparation demandée, et j'ai précisé que mon raisonnement écrit allait suivre avec la décision sur le fond de l'appel. Voici mon raisonnement.

[11] À propos de l'élément a) : La Commission n'a pas tenté de présenter des éléments de preuve. Les observations écrites qu'elle a présentées ne concernaient aucun élément de preuve qui n'était pas déjà au dossier. Ces observations ont été présentées au plus tard à la date limite du 24 janvier 2023.

[12] La date limite pour présenter des observations écrites est établie à l'article 55 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*<sup>6</sup>. Les parties doivent déposer tous leurs arguments au plus tard 45 jours après que le Tribunal a accordé la permission de faire appel. Ici, cette date était le 24 janvier 2023<sup>7</sup>.

[13] La date limite était également indiquée dans l'avis d'audience qui a été envoyé au représentant du prestataire<sup>8</sup>. Il a indiqué à l'audience qu'il aurait également déposé des arguments écrits s'il avait été au courant. L'avis d'audience précise clairement que les parties peuvent déposer des arguments écrits et précise le délai pour le faire. Le représentant du prestataire a aussi eu l'occasion de déposer des observations écrites et a été informé de cette possibilité.

---

<sup>5</sup> Voir la page AD8-223 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*, DORS/2022-256.

<sup>7</sup> Voir l'article 55(1) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>8</sup> Voir la page AD0-2, qui dit ceci : [traduction] « Vous avez jusqu'au 24 janvier 2023 pour nous envoyer des observations (vos arguments). Vous pouvez aussi nous envoyer une lettre indiquant que vous n'avez aucune observation à déposer. »

[14] Le prestataire soutient que la demande d'ajournement était un écran de fumée pour pouvoir présenter plus tard de nouveaux éléments de preuve qui n'auraient autrement pas été acceptés. Je conclus ce qui suit :

- a) aucun nouvel élément de preuve n'a été présenté;
- b) les observations ont été déposées dans les délais prescrits;
- c) rien ne prouve que la Commission a fait preuve d'une mauvaise intention en demandant l'ajournement.

[15] Quand j'ai interrogé le représentant du prestataire sur l'affirmation selon laquelle la Commission tentait de présenter de nouveaux éléments de preuve, il a fait valoir qu'elle faisait référence à des faits qui ne faisaient pas partie de l'audience devant la division générale, faisant remarquer les références à des documents. Il a aussi dit que la Commission n'avait pas assisté à l'audience de la division générale et ne devrait pas être autorisée à présenter des arguments à la division d'appel.

[16] À l'audience, le représentant du prestataire a affirmé catégoriquement qu'il n'avait pas les documents portant le numéro GD3, qui sont le dossier de révision de la Commission. Il a déclaré qu'il avait seulement ce qu'il avait lui-même déposé au Tribunal. J'ai offert d'ajourner l'audience pour m'assurer que les parties avaient toutes les mêmes documents que le Tribunal.

[17] Les documents GD3, soit le dossier de révision de la Commission, sont mentionnés tout au long de la décision de la division générale et des observations de la Commission. Le représentant a voulu procéder à l'audience même s'il a insisté sur le fait qu'aucun des documents mentionnés dans les observations de la Commission ne lui avaient été fournis.

[18] J'ai écouté l'audience de la division générale. Dans les remarques préliminaires, la division générale a demandé au représentant du prestataire (le même représentant qu'à la division d'appel) s'il avait reçu la série de documents qui lui avait été envoyée

par courriel le 30 août et le 7 septembre derniers. Le représentant a confirmé l'avoir reçue. Parmi ces documents se trouvait le document GD3<sup>9</sup>.

[19] Selon le représentant du prestataire, la Commission ne devrait pas pouvoir s'appuyer sur la jurisprudence dans ses observations parce qu'elle n'a pas fourni de copies ou de cahier de sources. Je juge que ces arguments ne sont pas fondés.

[20] La Commission a déposé ses observations avant la date limite. Aucun nouvel élément de preuve n'a été déposé et les parties sont autorisées à faire référence à la jurisprudence dans leurs observations. Les Règles n'exigent pas que les parties fournissent des copies de la jurisprudence citée en référence.

[21] De plus, la Commission a le droit de participer à l'audience de la division d'appel et de présenter des observations même si elle n'a pas participé en personne à l'audience de la division générale. Comme c'est souvent le cas, la Commission a choisi de présenter des arguments écrits devant la division générale.

[22] À propos des éléments b) et c) mentionnés ci-dessus : Je n'ai pas le pouvoir d'attribuer des frais judiciaires à la Commission ou à sa représentante.

[23] De même, à propos de l'élément d) : Il n'est pas de mon ressort d'ordonner que le prestataire reçoive des prestations d'assurance-emploi à titre provisoire.

[24] Enfin, je ne peux pas ordonner à la Commission de reconnaître qu'elle a commis une erreur de droit. Cela ne relève pas de ma compétence et rien ne permet de conclure qu'elle a commis une erreur de droit.

– **Allégation de partialité**

[25] Le prestataire a également demandé à l'élément d) qu'un ou une autre membre s'occupe de cette affaire. À l'audience, j'ai demandé qu'on clarifie si on parlait d'une nouvelle représentante de la Commission ou d'une demande pour que je me récuse. Le prestataire a soutenu que je devais me récuser. Il était d'avis que le fait d'accorder

---

<sup>9</sup> Enregistrement audio de l'audience de la division générale, de 3 min 30 s à 5 min.

l'ajournement démontrait de la partialité et que l'affaire devrait être jugée par un ou une autre membre de la division d'appel.

[26] Quand une partie prétend qu'il y a eu partialité et qu'elle demande que le ou la membre du Tribunal se récuse, le ou la membre doit décider si la partie a soulevé une crainte raisonnable de partialité<sup>10</sup>.

[27] La Cour suprême du Canada a imposé une norme de preuve élevée aux parties qui prétendent qu'il y a eu partialité<sup>11</sup>. En effet, il existe une présomption de neutralité judiciaire et quasi judiciaire. Le critère pour l'évaluer est de savoir si une personne bien renseignée, qui soupèserait la question de façon réaliste et pratique, conclurait que la personne qui prend la décision a un parti pris.

[28] Selon le prestataire, le fait que j'ai accueilli la demande d'ajournement que la Commission a présentée est une preuve de partialité. Il s'est également appuyé sur le fait que l'ajournement a été accordé *ex parte*, c'est-à-dire sans demander au prestataire de donner son opinion. Il affirme que les *Règles* ne le permettent pas.

[29] Les *Règles* parlent des demandes d'ajournement. L'article 43(3) dit ce qui suit :

Le Tribunal peut modifier la date de l'audience seulement s'il est nécessaire de le faire pour que l'audience soit équitable. Le Tribunal prend sa décision sans demander aux autres parties de présenter des arguments, sauf si le principe d'équité l'exige.

[30] L'article 17 prévoit que le Tribunal entend les appels d'une manière qui permet aux parties de participer pleinement au processus.

[31] J'ai accueilli la demande d'ajournement de la Commission parce que j'ai décidé que c'était nécessaire pour tenir une audience équitable. La Commission avait le droit d'être représentée pour participer pleinement à l'appel. Étant donné le retard de la demande, on n'a pas demandé au prestataire de donner son opinion, mais on l'a

---

<sup>10</sup> Voir la décision *Grigorenko c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 1998 CanLII 8320.

<sup>11</sup> Voir la décision *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, 1976 2 (CSC), 1978 1 RCS.

consulté sur sa disponibilité afin que l'audience soit repoussée, mais se tienne aussitôt que toutes les parties étaient disponibles.

[32] J'ai conclu que le fait d'accorder l'ajournement ne donne pas lieu à une crainte raisonnable de partialité et que le critère de récusation n'était pas satisfait.

## Questions en litige

[33] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'examiner les arguments du prestataire concernant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*?
- b) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante?
- c) Si oui, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

## Analyse

[34] Je peux intervenir dans la présente affaire seulement si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc vérifier si la division générale<sup>12</sup> :

- n'a pas offert une procédure équitable;
- n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- a mal interprété ou mal appliqué la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

---

<sup>12</sup> Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.



## **La division générale a ignoré l'argument du prestataire**

[35] Selon la politique de vaccination de son employeur, le prestataire pouvait se soumettre chaque semaine à des tests au lieu d'être vacciné. S'il avait obtenu une exemption valide, l'employeur allait payer les tests. En l'absence d'exemption, le prestataire était responsable des coûts connexes.

[36] Dans son avis d'appel à la division générale, le prestataire a fait valoir que son employeur était tenu de payer les tests et de l'indemniser pour son temps de déplacement pour aller les faire. Il s'est fié à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il a soutenu que son congédiement était un acte de représailles injustifié parce qu'il a suivi la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*<sup>13</sup>.

[37] J'ai écouté l'audience de la division générale et le prestataire a répété ces arguments. Son représentant a de nouveau fait référence aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* énoncées dans l'avis d'appel.

[38] Dans sa décision, la division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Il avait refusé de fournir une preuve de vaccination ou de faire un test chaque semaine<sup>14</sup>.

[39] La division générale a conclu que la politique de vaccination exigeait que le personnel atteste qu'il était entièrement vacciné ou qu'il faisait un test chaque semaine. La politique a été communiquée au prestataire. La division générale a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait être congédié s'il ne respectait pas la politique. Elle a conclu que la décision du prestataire de ne pas déclarer son statut vaccinal ou de faire un test chaque semaine était délibérée<sup>15</sup>.

[40] La division générale a reconnu que le prestataire avait soutenu que l'employeur aurait dû payer pour les tests. Le prestataire a dit qu'il aurait envisagé de faire un test

---

<sup>13</sup> Voir la page GD2-5 du dossier d'appel.

<sup>14</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 8.

<sup>15</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 57.

chaque semaine si l'employeur avait payé le test. Elle a souligné que l'employeur payerait les tests du personnel exempté de vaccination pour des raisons religieuses ou médicales. Le prestataire n'a pas demandé d'exemption<sup>16</sup>.

[41] La division générale a examiné la preuve de façon approfondie. Toutefois, elle n'a pas abordé l'argument du prestataire selon lequel l'employeur ne respectait pas la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Cet argument était exposé clairement dans l'avis d'appel et dans les observations orales.

[42] Je conclus que la division générale a commis une erreur de droit en fournissant des motifs insuffisants. La division générale n'est pas tenue d'examiner tous les arguments qui lui sont présentés<sup>17</sup>. Toutefois, les motifs doivent être suffisamment clairs pour expliquer pourquoi une décision a été rendue et fournir un fondement logique à cette décision. Les motifs doivent également répondre aux principaux arguments des parties<sup>18</sup>.

[43] La division générale a expliqué clairement pourquoi elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle n'a pas répondu à l'argument clé du prestataire concernant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ni expliqué pourquoi elle n'y répondait pas. Il s'agissait du principal argument avancé par le prestataire et la division générale devait en tenir compte ou expliquer pourquoi elle ne l'examinait pas.

### **La division générale n'a pas fondé sa décision sur une erreur de fait**

[44] Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu qu'il avait refusé de faire un test chaque semaine. Il affirme que ses finances ne lui permettraient pas de faire les tests même s'il l'avait voulu.

---

<sup>16</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 40 à 42.

<sup>17</sup> Voir la décision *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62 (CanLII).

<sup>18</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Hoffman*, 2015 CF 1348 (CanLII).

[45] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination, y compris l'option de faire un test chaque semaine. Elle a appuyé sa conclusion sur la preuve présentée à l'audience.

[46] La division générale a examiné le témoignage du prestataire. Il a expliqué qu'en se présentant à la pharmacie pour faire un test de dépistage, il aurait été exposé à un plus grand risque de contracter la COVID-19. Il a également fait valoir que cela aurait pris une grande partie de son salaire<sup>19</sup>.

[47] La division générale a parlé de la preuve au dossier, y compris des conversations de la Commission avec l'employeur. L'employeur avait déclaré qu'il payerait les tests pour le personnel exempté de la politique pour des raisons religieuses ou médicales. Le prestataire n'a pas demandé d'exemption<sup>20</sup>.

[48] J'estime que la division générale a expliqué les motifs de sa conclusion de fait et qu'elle a appuyé cette conclusion sur des éléments de preuve. Elle a tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel il ne voulait pas payer pour le dépistage. La division générale n'a pas fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[49] Le prestataire n'a pas communiqué son statut vaccinal ni fait de test chaque semaine comme l'exige la politique. La division générale a examiné pourquoi il n'avait pas respecté la politique. Il revenait à la division générale de décider que le prestataire avait pris la décision consciente et délibérée de ne pas la respecter.

## Réparation

[50] Pour corriger l'erreur de la division générale, je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre ou je peux renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 41 et 42.

<sup>20</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 40.

<sup>21</sup> L'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* explique les réparations que la division d'appel peut offrir.

[51] Le dossier dans la présente affaire est complet. La division générale n'a fait aucune mention de l'argument du prestataire concernant la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, mais elle a examiné en profondeur la preuve. J'estime qu'il s'agit d'un cas approprié pour remplacer la décision de la division générale par la mienne. Les faits ne sont pas contestés et le dossier de preuve est suffisant pour me permettre de rendre une décision.

### **La Loi sur la santé et la sécurité au travail ne s'applique pas**

[52] Le prestataire soutient que l'employeur est assujéti à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Il affirme que la loi exige que l'employeur paye pour les tests de dépistage du prestataire. Le prestataire s'appuie sur l'article 26 de cette loi et il affirme que l'exigence de faire un test chaque semaine est un « programme de surveillance médicale ». Il soutient que l'employeur a manqué à son obligation d'origine législative d'assumer la responsabilité financière de participation du prestataire au programme de surveillance médicale.

[53] Voici l'article pertinent de la loi :

26 (1) Outre les devoirs que lui impose l'article 25, l'employeur :

[...]

h) met sur pied un programme de surveillance médicale pour les travailleurs, selon ce qui est prescrit;

[...]

(3) L'employeur paie au travailleur qui participe au programme de surveillance médicale prescrit ou subit les examens ou tests médicaux prescrits :

a) les frais que le travailleur a dû engager pour les examens ou tests médicaux que nécessite le programme de surveillance médicale ou qu'exigent les règlements;

b) les frais de déplacement raisonnables du travailleur que rendent nécessaires ces examens ou tests;

c) son salaire pour le temps que le travailleur passe à subir ces examens ou tests, y compris le temps de déplacement;

pendant ce temps, le travailleur est réputé être demeuré à son travail et il est payé à son taux de salaire normal ou majoré, selon le cas.

[54] Ces dispositions font visiblement référence à un programme de surveillance médicale prescrit et à des examens et tests médicaux prescrits. Le terme « prescrit » est défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et signifie prescrit par un règlement pris en application de cette loi<sup>22</sup>.

[55] Le prestataire peut croire que la politique sur le vaccin et les tests connexes constituent un programme de surveillance médicale, il faudrait que ce programme soit prescrit par règlement pour que l'article s'applique<sup>23</sup>. Aucun règlement ne prescrit l'établissement d'un programme de surveillance médicale qui s'applique au prestataire.

[56] Les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* mentionnées par le représentant du prestataire ne s'appliquent pas. Après avoir conclu que l'article 26(3) ne s'applique pas, je conclus que le prestataire n'a pas fait l'objet de représailles pour avoir cherché à se conformer à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Rien ne prouve que l'employeur a agi contre la loi.

[57] La division générale n'a commis aucune autre erreur révisable. Il n'y a donc aucune raison de modifier la conclusion de la division générale concernant l'inconduite.

[58] Je suis d'accord avec les conclusions de la division générale selon lesquelles le prestataire a perdu son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination. La politique a été communiquée au prestataire et il savait qu'il pouvait être congédié s'il ne s'y conformait pas. Le prestataire a décidé de façon consciente et délibérée de ne pas respecter la politique.

## Conclusion

[59] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit en ne fournissant pas de motifs adéquats au sujet d'un argument soulevé par le prestataire.

---

<sup>22</sup> Voir l'article 1 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

<sup>23</sup> Voir la décision *Stelwire Ltd. et USWA, section locale 5328, Re*, 1996 CanLII 20232 (en anglais seulement).

Toutefois, cette erreur n'a aucune incidence sur le résultat. Le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel