



[TRADUCTION]

Citation : *AC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 923

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

# Décision

**Partie appelante :  
Représentante ou  
représentant :**

A. C.

Daniel Freiheit

**Partie intimée :  
Représentante ou  
représentant :**

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Josée Lachance

---

**Décision portée en appel :**

Décision de la division générale datée du 25 avril 2023  
(GE-22-3220)

---

**Membre du Tribunal :**

Elizabeth Usprich

**Mode d'audience :**

Vidéoconférence

**Date de l'audience :**

Le 9 avril 2024

**Personnes présentes à  
l'audience :**

Appelant

Représentant de l'appelant

Représentante de l'intimée

**Date de la décision :**

Le 31 juillet 2024

**Numéro de dossier :**

AD-23-552

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La division générale n'a commis aucune erreur révisable.

## Aperçu

[3] A. C. est le prestataire. Son employeur a mis en place une politique pendant la pandémie de la COVID-19. La politique prévoyait que chaque membre du personnel devait confirmer son statut vaccinal.

[4] Le prestataire croyait que son statut vaccinal faisait partie de ses renseignements médicaux personnels. Selon lui, son employeur n'avait pas le droit de demander de tels renseignements. Il ne croyait pas que la politique était légale. Comme le prestataire n'a pas confirmé son statut vaccinal, son employeur l'a suspendu.

[5] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rejeté sa demande de prestations. Elle a dit que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite et qu'il était exclu du bénéfice des prestations.

[6] La division générale du Tribunal de la sécurité sociale était d'accord avec la Commission. Le prestataire a fait appel de la décision de la division générale. Il affirme que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale et qu'elle a commis une erreur de droit<sup>1</sup>.

[7] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas bien énoncé ou appliqué le critère juridique lié à l'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il soutient qu'il devrait avoir droit aux prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>1</sup> La demande à la division d'appel indiquait aussi que la division générale avait commis des erreurs de fait. Les questions en litige ont été précisées au cours de l'audience. Selon les observations que le représentant du prestataire a présentées après l'audience (voir la page AD12-2 du dossier d'appel), la seule question dont la division d'appel est saisie est de savoir si la division générale a correctement appliqué le critère juridique lié à l'inconduite.

[8] Je ne suis pas d'accord. La division générale n'a pas commis d'erreur révisable. Par conséquent, l'appel est rejeté.

## Questions préliminaires

[9] L'affaire a été suspendue pendant une longue période pour permettre au prestataire d'accéder à l'information. Entre-temps, de nombreuses décisions ont été rendues par des cours supérieures.

[10] Le représentant du prestataire a demandé 60 jours après l'audience pour présenter des observations sur la jurisprudence récente de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale concernant des questions semblables. Comme l'affaire a été suspendue pendant très longtemps, j'ai estimé que le représentant du prestataire aurait dû connaître la jurisprudence la plus récente. Les parties ont convenu le 26 avril 2024 de présenter des observations après l'audience. Elles avaient jusqu'au 3 mai 2024 pour y répondre.

## Questions en litige

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

- a) La division générale a-t-elle offert au prestataire une procédure équitable?
- b) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ne tenant pas entièrement compte du critère juridique lié à l'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi*?

## Analyse

[12] Je ne peux intervenir que si la division générale a commis une erreur pertinente. Il y a seulement certaines erreurs dont je peux tenir compte<sup>2</sup>. En bref, les erreurs que je

---

<sup>2</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les moyens d'appel.

peux examiner portent sur la question de savoir si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- elle a agi injustement d'une façon ou d'une autre;
- elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher ou n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher;
- elle n'a pas suivi la loi ou l'a mal interprétée;
- elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[13] Le prestataire a coché les cases indiquant que la division générale n'avait pas respecté l'équité procédurale, qu'elle avait commis une erreur de droit et qu'elle avait commis une erreur de fait importante<sup>3</sup>.

### **La division générale a offert au prestataire une procédure équitable**

[14] Le prestataire affirme que la membre de l'audience a fait preuve de partialité pour deux raisons : parce qu'elle aurait mal énoncé le critère juridique lié à l'inconduite et qu'elle a demandé le statut vaccinal du prestataire.

[15] La question de la justice naturelle et de la partialité était un motif invoqué dans l'avis d'appel du prestataire. J'ai dit au représentant du prestataire que la partialité est un critère rigoureux. Il a dit qu'il ne voulait pas s'attarder sur le sujet et que je pouvais simplement rendre une décision<sup>4</sup>. Je lui ai dit qu'il devait présenter des arguments pour que j'examine la question. Il ne l'a pas fait.

[16] Les allégations de partialité sont très graves. Les membres sont présumés faire preuve d'impartialité. Le critère juridique lié à la partialité consiste à savoir si une personne raisonnablement bien informée penserait, dans les circonstances, que les membres ne trancheraient pas l'affaire équitablement<sup>5</sup>. Il ne suffit pas d'avoir un

---

<sup>3</sup> Ces questions ont été précisées à l'audience de la division d'appel ainsi que dans les observations que le représentant du prestataire a présentées après l'audience.

<sup>4</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division d'appel, à 47 min 30 s.

<sup>5</sup> Voir la décision *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC), [1978] 1 RCS 369 à la page 394.

soupçon de partialité. Il doit y avoir une preuve réelle. Cela signifie que le critère juridique visant à démontrer qu'un décideur fait preuve de partialité est rigoureux<sup>6</sup>.

– **La membre de l'audience n'a pas fait preuve de partialité lorsqu'elle a énoncé le critère juridique lié à l'inconduite**

[17] Dans son préambule, la membre de l'audience a expliqué que la *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite<sup>7</sup>. Elle a dit qu'il faut consulter la jurisprudence pour décider ce qui constitue une inconduite aux fins de l'assurance-emploi<sup>8</sup>.

[18] Le représentant du prestataire s'est opposé au critère juridique et a dit que celui-ci n'avait pas été énoncé au complet<sup>9</sup>. Il a précisé qu'il aborderait cette question dans ses observations. La membre de l'audience l'a invité à présenter des observations sur sa position<sup>10</sup>.

[19] Par la suite, le représentant du prestataire a présenté des observations<sup>11</sup>. La membre a examiné ce qui constitue une inconduite et fait précisément référence à la décision sur laquelle le représentant s'appuyait<sup>12</sup>.

[20] À mon avis, cela montre que la membre a gardé l'esprit ouvert et qu'elle n'avait pas déjà tranché de question. Elle a écouté le représentant du prestataire. Elle a tenu compte des observations qu'il a présentées. Cela signifie qu'elle n'a pas fait preuve de partialité.

---

<sup>6</sup> Voir la décision *SM c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2015 TSSDA 1050 au paragraphe 17.

<sup>7</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 9 min 5 s.

<sup>8</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 9 min 10 s.

<sup>9</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 10 min 36 s.

<sup>10</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 10 min 44 s.

<sup>11</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 54 min 28 s. Le représentant du prestataire affirme précisément qu'il fallait tenir compte de la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314 de la Cour d'appel fédérale.

<sup>12</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 47.

- **La membre de l’audience n’a pas fait preuve de partialité en disant au prestataire qu’il n’avait pas à répondre à une question qu’elle venait de lui poser**

[21] La présente affaire porte sur une inconduite fondée sur le refus du prestataire de confirmer son statut vaccinal. La membre de la division générale a posé la question suivante au prestataire : [traduction] « Avez-vous été vacciné contre la COVID-19<sup>13</sup>? » Le prestataire a demandé s’il devait répondre, et la membre lui a répondu que non<sup>14</sup>. C’est ce qui fait l’objet des allégations de partialité dont il est question dans la présente décision.

[22] J’ai demandé au représentant du prestataire pourquoi il n’avait pas soulevé la question de partialité pendant l’audience. Il a dit avoir été pris au dépourvu lorsque la membre a demandé au prestataire s’il était vacciné<sup>15</sup>.

[23] Après avoir écouté l’enregistrement de l’audience, je juge que la membre n’a pas fait preuve de partialité en posant la question. Selon moi, cela ne signifie pas qu’elle avait tranché la question à l’avance. Elle a dit au prestataire qu’il n’avait pas à répondre à la question, et l’audience s’est poursuivie.

[24] Les faits de l’affaire ne sont pas vraiment contestés, alors on ne sait pas comment cette interaction a entaché l’audience. Comme le représentant du prestataire ne voulait pas présenter d’observations sur la question, je rendrai une décision en fonction du dossier. Selon moi, rien ne donne à penser que la membre de l’audience a fait preuve de partialité. Le prestataire a eu droit à une procédure équitable.

---

<sup>13</sup> Écouter l’enregistrement de l’audience de la division générale, à 26 min 52 s.

<sup>14</sup> Écouter l’enregistrement de l’audience de la division générale, à 27 min 17 s.

<sup>15</sup> Écouter l’enregistrement de l’audience de la division d’appel, à 44 min 32 s.

## **La division générale n'a pas commis d'erreur de droit parce qu'elle a entièrement tenu compte du critère juridique lié à l'inconduite prévu par la *Loi sur l'assurance-emploi***

### **– Le critère juridique a été énoncé correctement**

[25] Le représentant du prestataire affirme maintenant que la seule question que la division d'appel doit trancher est de savoir si la division générale n'a pas énoncé le bon critère juridique lié à l'inconduite<sup>16</sup>. Je ne peux pas accepter cet argument pour les raisons qui suivent.

[26] Le critère juridique lié à l'inconduite ne figure pas dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela signifie que la division générale devait examiner ce que dit la jurisprudence. C'est exactement ce qu'elle a fait<sup>17</sup>.

[27] Pour qu'il y ait inconduite, il faut que le prestataire ait fait quelque chose de délibéré, mais aucune intention coupable n'est nécessaire. La division générale devait vérifier s'il y avait eu inconduite et si cela avait entraîné la suspension du prestataire.

[28] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont été extrêmement claires dans de nombreuses affaires<sup>18</sup>. L'accent est mis sur les actions de la personne employée et **non** sur celles de l'employeur. La division générale a bien examiné cet argument<sup>19</sup>. Cela signifie que si une personne employée n'est pas d'accord avec une action posée par son employeur, il existe d'autres moyens de régler le différend<sup>20</sup>. Dans la présente affaire, le prestataire a dit à la division générale qu'il avait déposé un grief contre son employeur<sup>21</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir la page AD12-2.

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 29 à 33.

<sup>18</sup> La Cour d'appel fédérale a récemment abordé cette question dans la décision *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 au paragraphe 5. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>19</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 33 et 42.

<sup>20</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux paragraphes 32 et 46.

<sup>21</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 53 min 7 s.

## – Clause expresse ou implicite

[29] Le représentant du prestataire soutient que la division générale n'a pas appliqué correctement le critère juridique lié à l'inconduite. Il affirme que la division générale voulait seulement examiner la conduite de l'employé sans tenir compte de la validité du contrat de travail ou des obligations expresses et implicites. Il soutient que la décision *Lemire* exige d'examiner l'ensemble des circonstances.

[30] Toutefois, ce n'est pas le cas. La Cour d'appel fédérale a précisé que, dans le contexte de l'assurance-emploi, seule la conduite de la personne employée est prise en compte<sup>22</sup>. Plus précisément, ce n'est pas sur le caractère raisonnable de la politique de l'employeur que le Tribunal doit se concentrer.

[31] Le représentant du prestataire soutient qu'aucun contrat de travail ni convention collective ne contenait une clause qui exigeait la vaccination<sup>23</sup>. Il fait valoir que cela signifie que la politique de l'employeur n'était pas légale. Toutefois, la division générale s'est penchée une fois de plus sur cet argument<sup>24</sup>. Elle a conclu qu'il n'y avait aucune erreur révisable.

[32] La division générale a examiné l'argument en question<sup>25</sup>. Elle a jugé que la politique de vaccination de l'employeur **était** une condition d'emploi. Elle a fait la précision suivante : « Lorsque l'employeur a mis en place cette politique comme exigence pour l'ensemble du personnel, cette dernière est devenue une condition expresse de l'emploi [du prestataire]<sup>26</sup> ».

[33] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont aussi abordé la question. La décision *Cecchetto* indique clairement qu'un employeur peut unilatéralement mettre en place une politique de vaccination sans le consentement de la personne employée<sup>27</sup>. Il

---

<sup>22</sup> Voir la décision *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 aux paragraphes 3 à 6.

<sup>23</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 23.

<sup>24</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 33.

<sup>25</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 46 et 54.

<sup>26</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 47.

<sup>27</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102. Cette décision a été portée en appel à la Cour d'appel fédérale. La décision a été maintenue, et la Cour a fait la précision suivante au paragraphe 10 : [traduction] « Les raisons font référence au critère bien établi lié à l'inconduite et expliquent pourquoi la partie appelante n'a pas relevé d'erreur révisable quand la division générale a



n'appartient pas au Tribunal de décider si l'employeur a violé une clause de la convention collective<sup>28</sup>.

[34] Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur révisable à cet égard.

– **Le prestataire savait ou aurait dû savoir que la suspension était une réelle possibilité**

[35] Le représentant du prestataire soutient que le prestataire ne croyait pas que son employeur le suspendrait. La division générale a examiné cette question et a jugé que le prestataire connaissait les conséquences s'il ne respectait pas la politique de l'employeur. Je n'ai pas le pouvoir de soupeser cet élément de preuve à nouveau. Cela signifie qu'il n'y a pas d'erreur révisable.

[36] Le fait que le prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur n'a pas été contesté. Le prestataire a dit qu'il ne croyait pas que l'employeur donnerait suite à sa suspension. Pourtant, le prestataire a déclaré qu'il savait que s'il ne confirmait pas son statut vaccinal, il serait suspendu<sup>29</sup>.

[37] La division générale a soupesé cet élément de preuve. Elle a aussi examiné s'il était réellement possible que le prestataire soit suspendu<sup>30</sup>.

---

appliqué le critère aux faits. La décision de la division d'appel concorde aussi avec de nombreuses décisions récentes de la Cour dans des circonstances semblables, dont la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 au paragraphe 9 et les décisions qui y sont mentionnées, ainsi que la décision *Palozzi v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 81. »

<sup>28</sup> Dans la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, la Cour fédérale a confirmé le principe selon lequel le Tribunal de la sécurité sociale doit examiner les raisons pour lesquelles une partie appelante a été congédiée et si celles-ci constituent une « inconduite » selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale a maintenu cette décision. Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 102 au paragraphe 10.

<sup>29</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 21 min 56 s, et voir la décision de la division générale au paragraphe 18, qui précise que le prestataire connaissait la politique et qu'il savait qu'elle s'appliquait à lui. Écouter aussi l'enregistrement de l'audience de la division générale, à 22 min 13 s, et voir la décision de la division générale au paragraphe 19, qui précise que le prestataire savait qu'il serait suspendu de son emploi s'il ne confirmait pas son statut vaccinal.

<sup>30</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 55 à 57.

[38] De plus, le prestataire a eu une conversation avec sa gestionnaire, qui a été suivie d'un courriel indiquant que le prestataire serait suspendu<sup>31</sup>. À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire connaissait les conséquences s'il ne respectait pas la politique de son employeur<sup>32</sup>. La division générale a donc examiné la preuve. Je ne peux pas la soupeser à nouveau pour en arriver à une conclusion différente.

– **Il était clair que le prestataire ne pouvait pas remplir ses obligations envers son employeur**

[39] Le représentant du prestataire soutient que la décision de la division générale n'est pas complète. Il affirme que la division générale devait préciser que la conduite du prestataire portait atteinte à une obligation envers l'employeur<sup>33</sup>. Je ne suis pas d'accord. La division générale n'a pas commis d'erreur révisable à cet égard.

[40] Dans la décision *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a établi l'exécution des obligations envers un employeur<sup>34</sup>. Dans la décision *Nelson*, la Cour a fait la déclaration suivante : « [...] il y a inconduite lorsque le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié<sup>35</sup> ».

[41] Cependant, la Cour fédérale a récemment clarifié que [traduction] « cela ne signifie pas seulement la capacité d'accomplir les tâches d'un emploi particulier, mais aussi l'obligation plus vaste de se présenter au travail en respectant les politiques et les règles en milieu de travail<sup>36</sup> ».

---

<sup>31</sup> Voir la page GD13-2 et la décision de la division générale au paragraphe 26.

<sup>32</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 55.

<sup>33</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de la division d'appel, à 1 h 1 min 57 s. On fait aussi valoir que, comme le prestataire travaillait de la maison, son refus de se faire vacciner n'avait rien à voir avec son rendement au travail. Cependant, la politique de l'employeur précisait qu'elle s'appliquait à l'ensemble du personnel, [traduction] « que les membres travaillent à distance ou non ». Voir l'article 6.1.1 de la politique à la page GD10-4 et la décision de la division générale au paragraphe 22.

<sup>34</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>35</sup> Voir la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 22 au paragraphe 21.

<sup>36</sup> Voir les décisions *Butu v Canada (Procureur général)*, 2024 CF 321 au paragraphe 83 et *Canada (Procureur général) c Wasyłka*, 2004 CAF 219 au paragraphe 3.

[42] Dans des décisions antérieures comme *Lemire*, *Mishibinijima* ou *Nelson*, les questions portaient sur la conduite réelle de la personne employée et sur le fait de savoir si cette dernière constituait une inconduite. Par exemple, dans la décision *Nelson*, la question était de savoir si le fait qu'une personne employée dans une réserve où la consommation d'alcool est interdite soit intoxiquée alors qu'elle ne travaillait pas constituait une inconduite. Il fallait donc analyser si la conduite en question était une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[43] Cependant, cette affaire n'est pas la même. Les conséquences liées au refus de confirmer son statut vaccinal étaient énoncées dans la politique de l'employeur<sup>37</sup>. La politique précise qu'un tel refus entraîne un congé sans solde et le retrait de la personne employée des systèmes d'accès. Cela signifie que la personne employée qui ne confirme pas son statut vaccinal n'est pas autorisée à travailler.

[44] La division générale a conclu que la décision du prestataire de ne pas confirmer son statut vaccinal était volontaire et délibérée. La division générale a jugé que le prestataire connaissait les conséquences s'il ne confirmait pas son statut vaccinal, soit le fait de ne pas être autorisé à travailler. Cela signifie nécessairement que le prestataire n'était pas en mesure de remplir ses obligations envers son employeur.

[45] Ce n'est pas mon rôle de soupeser à nouveau la preuve. La division générale a correctement énoncé le critère juridique lié à l'inconduite qui a bien été accepté par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale.

## Conclusion

[46] La division générale n'a commis aucune erreur révisable.

[47] L'appel est rejeté.

Elizabeth Usprich  
Membre de la division d'appel

---

<sup>37</sup> Voir l'article 6.7.1 de la politique à la page GD10-4.