

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

## **Décision**

**Partie appelante :**

S. M.

**Partie intimée :**

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 (462548) datée du 6 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :**

Catherine Shaw

**Date de la décision :**

Le 6 septembre 2022

**Numéro de dossier :**

GE-22-1543

## Introduction

[1] La prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19. Son employeur a instauré une politique qui exigeait que les employés se fassent vacciner ou qu'ils obtiennent une exemption approuvée. Comme la prestataire ne s'est pas fait vacciner avant la date limite, l'employeur l'a donc mise en congé sans solde (suspension) et l'a congédiée par la suite.

[2] La Commission a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue puis congédiée en raison de son inconduite. La prestataire a demandé à la Commission de réviser cette décision parce qu'elle avait des préoccupations légitimes concernant la sécurité du vaccin. Elle avait tenté d'obtenir une exemption médicale ou religieuse à la politique de l'employeur, sans succès.

[3] La Commission a maintenu sa décision parce que la prestataire savait que l'employeur exigeait qu'elle soit vaccinée, elle savait qu'elle perdrait son emploi si elle ne se conformait pas à la politique et elle a fait le choix de ne pas se conformer. La prestataire a interjeté 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 de façon sommaire l'appel si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>1</sup>.

[6] Selon la loi, les prestataires qui sont congédiés en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations<sup>2</sup>.

---

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

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

[7] Elle précise également que les prestataires qui sont suspendus de leur emploi en raison de leur inconduite ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes soit remplie :

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

[8] Le 7 septembre 2021, l'employeur de la prestataire a instauré une politique qui exigeait que tous ses employés soient entièrement vaccinés ou qu'ils obtiennent une exemption approuvée avant le 15 octobre 2021<sup>4</sup>. Les employés qui ne se sont pas conformés à la politique ont fait l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congé sans solde (suspension) et au congédiement<sup>5</sup>.

[9] La prestataire a dit qu'elle était au courant de la politique et des conséquences de ne pas être vaccinée. Elle savait qu'elle ne pourrait pas continuer à travailler si elle ne se conformait pas<sup>6</sup>.

[10] La prestataire ne voulait pas se faire vacciner pour plusieurs raisons. Son enfant a eu une réaction indésirable grave à la première dose du vaccin contre la COVID-19 et la prestataire avait des préoccupations concernant la sécurité de se faire vacciner<sup>7</sup>. Elle s'opposait également à se faire vacciner pour des motifs religieux.

[11] La prestataire a parlé à son médecin concernant l'obtention d'une exemption médicale, mais ce dernier n'a pas été en mesure de fournir la documentation à l'appui

---

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

<sup>4</sup> Voir les pièces GD3-47 à GD3-53.

<sup>5</sup> Voir la pièce GD3-51.

<sup>6</sup> Voir les pièces GD3-9 et GD3-60.

<sup>7</sup> Voir la pièce GD3-60.

d'une exemption. Elle a demandé à l'employeur une exemption à la politique pour des motifs religieux<sup>8</sup>, mais l'employeur a rejeté sa demande d'exemption<sup>9</sup>.

[12] Le 16 octobre 2021, la prestataire a été mise en congé sans solde (suspension)<sup>10</sup>. Elle a été congédiée le 29 octobre 2021<sup>11</sup>.

[13] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission doit démontrer que la prestataire a fait preuve d'une conduite délibérée, car elle savait ou aurait dû raisonnablement savoir que sa conduite pouvait nuire à l'exécution de ses fonctions envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée<sup>12</sup>.

[14] Une conduite délibérée désigne une conduite consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. Il n'est pas nécessaire que l'appelante ait une intention coupable (autrement dit, qu'elle ait voulu mal agir) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi<sup>14</sup>.

[15] Avant de rejeter de façon sommaire un appel, le Tribunal doit envoyer un avis écrit à la prestataire et lui donner un délai pour présenter des observations<sup>15</sup>.

[16] Comme la preuve au dossier montre que la prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et qu'elle savait qu'elle pourrait perdre son emploi en raison de ce choix, le Tribunal lui a envoyé un avis l'informant de son intention de rejeter cet appel de façon sommaire le 4 août 2022<sup>16</sup>. La prestataire a fourni des observations supplémentaires et je les ai prises en considération dans la présente décision<sup>17</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir les pièces GD2-12 à GD2-16.

<sup>9</sup> Voir les pièces GD2-17 à GD2-18.

<sup>10</sup> Voir la pièce GD3-28.

<sup>11</sup> Voir la pièce GD3-26.

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>15</sup> Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>16</sup> Voir la pièce GD6.

<sup>17</sup> Voir la pièce GD7.

[17] Je constate de la preuve au dossier que l'employeur a mis en place une politique qui exigeait que la prestataire soit vaccinée contre la COVID-19 ou qu'elle obtienne une exemption approuvée. La prestataire a été informée de cette politique. Elle a été avisée qu'elle perdrait son emploi si elle ne se conformait pas à la politique.

[18] Je comprends que la prestataire a demandé une exemption à cette politique. Toutefois, l'employeur n'a pas accepté sa demande d'exemption. La prestataire savait qu'elle n'était pas exemptée de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur. Quoiqu'il en soit, elle a choisi de ne pas se conformer à la politique.

[19] La prestataire a affirmé que cette politique n'était pas en place au moment de son embauche. L'employeur aurait pu offrir d'autres mesures d'adaptation, comme des tests rapides, plutôt que d'exiger qu'elle se fasse vacciner.

[20] Un employeur a le droit de gérer son fonctionnement au quotidien, ce qui comprend le droit d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques en milieu de travail. Quand l'employeur a fait de cette politique une exigence pour l'ensemble de ses employés, elle est devenue du même coup une condition d'emploi pour la prestataire.

[21] La prestataire a également soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits en vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*.

[22] Au Canada, un certain nombre de lois protègent les droits d'une personne, comme le droit à la vie privée ou le droit à l'égalité (non-discrimination). La *Charte* n'est qu'une de ces lois. Il y a aussi la *Déclaration canadienne des droits*, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et un certain nombre de lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[23] Les différentes cours et différents tribunaux appliquent ces lois.

[24] Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) peut examiner si une disposition de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou de son règlement (ou d'une loi connexe) porte atteinte aux droits garantis à un prestataire par la *Charte*.

[25] Cependant, le TSS n'est pas autorisé à examiner si une mesure prise par un employeur viole les droits fondamentaux d'un prestataire garantis par la *Charte*<sup>18</sup>. Cela dépasse notre champ de compétence. Le TSS n'est pas non plus autorisé à rendre des décisions fondées sur la *Déclaration canadienne des droits* ou la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ou sur les lois provinciales qui protègent les droits et libertés.

[26] La prestataire peut recourir à ses prétentions selon lesquelles la politique de l'employeur a violé ses droits. Elle doit toutefois soulever cette question auprès de la cour ou du tribunal approprié.

[27] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme étant une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>19</sup>.

[28] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou si le congédiement d'un prestataire était justifié<sup>20</sup>.

[29] La prestataire ne s'est pas fait vacciner et n'a pas obtenu une exemption approuvée. Elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur. De plus, au moment de son congédiement, elle n'avait aucune intention de se conformer. Il n'existe aucune preuve ni aucun témoignage qu'elle pourrait présenter à l'audience qui changerait ce fait.

[30] Il est évident et manifeste, à la lecture du dossier, que l'appel est voué à l'échec<sup>21</sup>. Par conséquent, j'estime que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je suis donc tenue par la loi de le rejeter<sup>22</sup>.

---

<sup>18</sup> La *Charte* ne s'applique pas parce qu'elle s'applique uniquement aux actes du gouvernement.

<sup>19</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellevance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>20</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>21</sup> La Cour d'appel fédérale a ainsi décrit le critère du rejet sommaire d'un appel dans la décision *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

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

## **Conclusion**

[31] 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