

[TRADUCTION]

Citation : *AP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1147

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

Décision

**Partie appelante :
Représentante ou
représentant :**

A. P.

S. P.

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 (460131) datée du 24 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Catherine Shaw

Date d'audience :

Le 17 juin 2022

Numéro de dossier :

GE-22-1305

Introduction

[1] La prestataire a été placée en congé sans solde (suspendue) parce qu'elle ne s'est pas fait vacciner contre la COVID-19. L'employeur a mis en place une politique exigeant la vaccination du personnel ou une exemption approuvée. Comme la prestataire n'a pas été vaccinée dans les délais, l'employeur l'a suspendue et l'a ensuite congédiée.

[2] La Commission a rendu la prestataire inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a décidé qu'elle avait volontairement pris congé sans justification. La prestataire a demandé à la Commission de réviser cette décision parce qu'elle n'a pas pris volontairement congé de son travail. Elle ne s'est pas fait vacciner, alors l'employeur lui a demandé de prendre un congé sans solde.

[3] La Commission a modifié sa décision. Elle a dit que la prestataire était toujours inadmissible aux prestations, mais elle a décidé que c'était parce que la prestataire avait été suspendue en raison de son inconduite. Elle a déclaré que la prestataire était au courant de la politique de l'employeur qui exigeait qu'elle soit vaccinée, qu'elle savait que le fait de ne pas se conformer à la politique entraînerait sa suspension et qu'elle a choisi de ne pas s'y conformer. La prestataire a porté cette décision en appel devant le Tribunal.

Question en litige

[4] Je dois décider si l'appel doit être rejeté sommairement.

Analyse

[5] Je dois rejeter sommairement un appel si je suis convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès¹.

¹ Cette exigence se trouve à l'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[6] La loi prévoit qu'une partie prestataire qui est congédiée en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations².

[7] La loi prévoit également que la partie prestataire suspendue de son emploi en raison de son inconduite n'est pas admissible aux prestations jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes soit remplie :

- la fin de la période de suspension;
- la perte de cet emploi ou son départ volontaire;
- l'accumulation d'un nombre suffisant d'heures chez un autre employeur depuis le début de la suspension³.

[8] La prestataire travaillait comme agente de sécurité dans un centre de soins de santé. En septembre 2021, l'employeur de la prestataire a mis en place une politique exigeant la vaccination complète de tout le personnel ou une exemption approuvée avant le 19 octobre 2021. La politique prévoit que son non-respect peut entraîner un congé sans solde ou d'autres mesures pouvant aller jusqu'au congédiement⁴.

[9] L'employeur a déclaré que la politique avait été envoyée à tout le personnel. Il a également organisé des réunions publiques, parlé de la vaccination au personnel et tenu des cliniques spécialisées⁵. La prestataire a confirmé qu'elle avait été informée de la politique en septembre 2021. Elle comprenait qu'elle devait être vaccinée d'ici le 19 octobre 2021⁶.

[10] La prestataire ne voulait pas se faire vacciner. Elle estimait que la vaccination était expérimentale et craignait d'avoir des effets secondaires indésirables⁷.

² Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir les pages GD3-20 à GD3-27 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD3-18.

⁶ Voir la page GD3-35.

⁷ Voir la page GD3-19.

[11] La prestataire a été placée en congé sans solde à compter du 18 octobre 2021 pour ne pas avoir respecté la politique de vaccination obligatoire de l'employeur. Elle a été congédiée le 29 mars 2022⁸.

[12] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission doit démontrer que la prestataire a adopté une conduite délibérée en sachant ou en devant raisonnablement savoir que cette conduite pouvait l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions auprès de son employeur et qu'il y avait une possibilité réelle d'être congédiée pour cette raison⁹.

[13] On entend par conduite délibérée le fait que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle¹⁰. Il n'est cependant pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)¹¹.

[14] Avant de rejeter un appel de façon sommaire, je dois aviser la partie prestataire par écrit et lui donner un certain temps pour présenter des observations¹².

[15] Étant donné que la preuve au dossier démontre 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 pouvait être congédiée pour ce choix, je lui ai envoyé un avis l'avisant de mon intention de rejeter sommairement cet appel le 2 juin 2022. Je lui ai demandé de répondre au plus tard le 14 juin 2022. La prestataire n'a pas fourni de réponse écrite à la date de la présente décision.

[16] D'après la preuve au dossier, je constate que l'employeur a mis en place une politique qui exigeait que la prestataire soit vaccinée contre la COVID-19 ou qu'elle ait une exemption approuvée. La prestataire a été informée de cette politique. On lui a dit qu'elle perdrait son emploi si elle ne se conformait pas à la politique.

⁸ Voir la page GD2-6.

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

¹⁰ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹¹ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A35294.

¹² Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[17] 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. Quand l'employeur a fait de sa politique une exigence pour l'ensemble du personnel, elle est devenue du même coup une condition d'emploi pour la prestataire.

[18] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à évaluer si la politique de l'employeur était raisonnable ou si le congédiement de la prestataire était justifié.

[19] La prestataire n'était pas vaccinée et n'avait pas d'exemption approuvée à la date limite fixée par la politique. Elle ne respectait pas la politique de l'employeur. De plus, au moment où elle a été congédiée, elle n'avait pas l'intention de s'y conformer. Aucune preuve ou aucun témoignage qu'elle pourrait fournir lors d'une audience ne pourrait changer cela.

[20] C'est clair et évident à la lecture du dossier que l'appel est voué à l'échec¹³. J'estime alors qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès. La loi m'oblige à le rejeter¹⁴.

Conclusion

[21] Je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, alors il est rejeté de façon sommaire.

Catherine Shaw

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

¹³ La Cour d'appel fédérale a décrit ainsi le critère du rejet sommaire d'un appel dans la décision *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

¹⁴ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.