



[TRADUCTION]

Citation : *RZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1383

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : R. Z.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 29 août 2022
(GE-22-1159)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade

Date de la décision : Le 17 novembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-694

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] R. Z. est le prestataire dans cette affaire. Il travaillait comme préposé de gare pour une compagnie aérienne fédérale. L'employeur du prestataire a mis en œuvre une politique de vaccination contre la COVID-19. L'une des exigences de la politique était que les employés déclarent leur statut vaccinal.

[3] Le prestataire a refusé de divulguer son statut vaccinal, car il estimait que son employeur ne pouvait pas déroger aux lois qui protégeaient son droit à la vie privée. Comme le prestataire n'avait pas divulgué son statut vaccinal, l'employeur du prestataire l'a placé en congé sans solde de six mois le 30 octobre 2021. Il est retourné au travail le 12 mai 2022.

[4] Le prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi après avoir été placé en congé. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a d'abord décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations puisqu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification. Le prestataire a fait appel de cette décision auprès de la division générale du Tribunal. En appel, la Commission a modifié sa position pour dire plutôt que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il avait été suspendu en raison de sa propre inconduite.

[5] La division générale a décidé que la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu de son poste en raison d'une inconduite, de sorte qu'il n'avait pas droit aux prestations pendant la période de suspension.

[6] Le prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il affirme que la division générale a commis une erreur de droit et a fondé sa décision sur une importante erreur de fait lorsqu'elle a conclu que sa conduite était une inconduite.

[7] Je suis convaincue que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli, alors je refuse la permission de faire appel.

Question en litige

[8] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision en omettant de faire référence dans sa décision aux lois qui protègent les renseignements médicaux personnels du prestataire ou en omettant de faire référence à toute loi qui permet à la politique de l'employeur de l'emporter sur ces lois?

Analyse

[9] La division d'appel a un processus en deux étapes. Premièrement, une partie prestataire doit obtenir la permission de faire appel. Si la permission est refusée, l'appel s'arrête là. Si la permission est accordée, l'appel passe à la deuxième étape. La deuxième étape consiste à déterminer le bien-fondé de l'appel.

[10] Je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès¹. Voici les types d'erreurs que je peux examiner, selon la loi² :

- La division générale a omis de mener une procédure équitable.
- La division générale a commis une erreur de compétence (c'est-à-dire qu'elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher).
- La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- La division générale a commis une erreur de droit.

¹ C'est le critère que je dois appliquer selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Ces erreurs sont décrites à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] Une chance raisonnable de succès signifie que l'on peut soutenir que la division générale a peut-être commis une de ces erreurs³.

[12] Obtenir la permission de faire appel est un critère juridique peu exigeant et ne signifie pas que l'appel est accueilli sur le fond.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision

[13] Le prestataire travaillait comme préposé de gare pour une compagnie aérienne fédérale.

[14] Le 10 septembre 2021, l'employeur du prestataire a mis en œuvre une politique de vaccination contre la COVID-19. La politique exigeait que les employés soient entièrement vaccinés, qu'ils déclarent leur statut vaccinal et qu'ils fournissent une preuve de vaccination. La politique indiquait que les employés qui ne se conformaient pas à la politique au plus tard le 30 octobre 2021 seraient mis en congé sans solde pendant six mois, après quoi leur relation avec l'employeur serait réévaluée.

[15] Le prestataire a refusé de divulguer son statut vaccinal dans les délais prescrits. Par conséquent, l'employeur du prestataire l'a placé en congé sans solde de six mois le 30 octobre 2021. Le prestataire a repris son emploi le 12 mai 2022.

[16] Le prestataire a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi après avoir été placé en congé.

[17] La Commission a d'abord décidé que le prestataire était exclu des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification.

[18] Le prestataire a fait appel de cette décision auprès de la division générale du Tribunal. En appel, la Commission a modifié sa position pour dire plutôt que le prestataire n'était pas admissible aux prestations à compter du 30 octobre 2021, car il avait été suspendu en raison de sa propre inconduite.

³ La décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115, décrit ce que signifie « une chance raisonnable de succès ».

[19] La division générale a considéré qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire avait volontairement pris un congé. Par conséquent, la question dont la division générale était saisie était celle de savoir si la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison de sa propre conduite.

[20] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire qui est suspendue de son emploi en raison de son conduite n'a pas droit aux prestations pendant la période de suspension⁴.

[21] Les parties n'ont pas contesté devant la division générale le fait que le prestataire avait été suspendu parce qu'il n'a pas divulgué son statut vaccinal, comme l'exige la politique de l'employeur sur la COVID-19.

[22] Le prestataire a expliqué à la division générale qu'il n'avait pas à respecter la politique de l'employeur parce qu'il n'avait pas consenti à la politique ni consenti à fournir ses renseignements médicaux. Le prestataire a affirmé que l'employeur ne pouvait pas imposer une politique qui violait ses droits à la vie privée établis en vertu de diverses lois en lui demandant de divulguer son statut vaccinal⁵.

[23] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cependant, les tribunaux en sont arrivés à une définition bien établie de ce que signifie ce terme.

[24] Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle⁶. Une inconduite comprend aussi une conduite qui est tellement insouciant qu'elle est presque délibérée⁷.

⁴ L'article 31 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit l'inadmissibilité aux prestations lorsqu'une personne a été suspendue pour inconduite.

⁵ Voir les pages GD9-1 à GD9-2 où le prestataire énumère les lois que la politique de l'employeur a violées selon lui.

⁶ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

[25] Autrement dit, il y a inconduite si une partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité d'être congédié pour cette raison⁸.

[26] La division générale a établi que le prestataire était au courant de la politique de l'employeur en date du 25 août 2021, soulignant que le prestataire ne contestait pas le fait que la politique lui avait été communiquée.

[27] La division générale a aussi établi que le prestataire était au courant des délais prescrits pour respecter la politique et qu'il a eu assez de temps pour s'y conformer.

[28] La division générale a décidé que le prestataire a choisi de ne pas respecter la politique pour ses propres raisons personnelles⁹.

[29] La division générale a tenu compte du témoignage du prestataire selon lequel il ne pensait pas que la politique s'appliquait à lui parce qu'il n'avait pas consenti. Cependant, la division générale a fait valoir que l'employeur a généralement le droit d'exercer son droit de gestion d'élaborer et d'imposer des politiques en milieu de travail et que l'employeur n'avait pas besoin du consentement du prestataire pour mettre en œuvre une politique en milieu de travail.

[30] La division générale a décidé que, même si le prestataire n'était pas d'accord avec la politique ou n'y consentait pas, cela ne voulait pas dire qu'il n'était pas assujéti aux conséquences du non-respect, c'est-à-dire au congé sans solde de six mois¹⁰.

[31] La division générale a conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir que s'il ne respectait pas la politique, cela entraînerait un congé obligatoire sans solde et une suspension de six mois, comme le prévoyait la politique. De plus, l'employeur avait communiqué les conséquences par courriel aux employés, y compris au prestataire.

⁸ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁹ Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir paragraphe 45 de la décision de la division générale.

D'ailleurs, le prestataire a confirmé avoir reçu les courriels le 9 septembre 2021 et le 22 octobre 2021¹¹.

[32] La division générale a donc décidé que les actions du prestataire étaient délibérées. Il avait délibérément choisi de ne pas se conformer à la politique pour des raisons personnelles et il savait ou aurait dû savoir que cela entraînerait une suspension obligatoire de six mois.

[33] La division générale a donc décidé que la Commission avait prouvé que la conduite du prestataire était une inconduite. La division générale a donc conclu que le prestataire n'avait pas droit aux prestations pendant la période de suspension.

[34] La division générale a souligné d'autres arguments présentés par le prestataire, notamment les suivants :

- L'employeur voulait qu'il divulgue ses renseignements médicaux personnels, lesquels sont protégés;
- Il n'y avait pas de consentement éclairé;
- Les actions de l'employeur allaient à l'encontre de ses droits civils;
- Il invoque l'article 96(1) de la Common law et de l'*equity*;
- Il était illégal pour son employeur de le mettre en congé autorisé;
- Il a des droits constitutionnels et la Déclaration des droits le protège.

[35] La division générale a expliqué qu'elle ne peut décider si le congédiement ou la sanction était justifié¹². La division générale a expliqué qu'elle doit plutôt décider si la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a décidé qu'il s'agit en effet d'inconduite.

[36] La division générale a également déclaré qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher les autres arguments du prestataire et que le recours du prestataire consistait

¹¹ Voir les paragraphes 42 et 43 de la décision de la division générale.

¹² La division générale renvoie à la décision intitulée *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

à tenter une action devant un tribunal, ou devant tout autre tribunal qui pourrait traiter de ses arguments particuliers.

[37] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale devant de la division d'appel. Il affirme que la division générale a commis une erreur de droit et a fondé sa décision sur une importante erreur de fait lorsqu'elle a décidé que sa conduite était une inconduite.

[38] Plus précisément, le prestataire soutient que les lois sur la protection des renseignements médicaux ne permettent pas aux employeurs d'appliquer des politiques médicales sans le consentement éclairé. Il soutient que la division générale n'a fait référence dans sa décision à aucune des lois sur la protection des renseignements personnels médicaux que la politique de son employeur supplante ni à aucune loi qui permettrait à la politique de son employeur de l'emporter sur ces lois.

[39] Le prestataire demande à la division d'appel de réviser les lois suivantes qui, selon lui, contiennent ses droits à la vie privée :

- *La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (2000)*, laquelle énonce que « les organisations visées par la *Loi* doivent généralement obtenir le consentement d'une personne lorsqu'elles recueillent, utilisent ou divulguent les renseignements personnels de cette personne ».
- *La Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé* de 2004.
- *La Loi sur les normes d'emploi*.
- *La Loi sur la santé et la sécurité au travail*.
- *La Loi sur le consentement aux soins de santé*.

On ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété la définition de l'inconduite

[40] On ne peut soutenir que la division générale a mal interprété ce que signifie l'inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite.

[41] Comme il est mentionné ci-dessus, il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité d'être suspendu ou congédié en conséquence¹³.

[42] Selon la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, le manquement à une obligation expresse ou implicite découlant d'un contrat d'emploi peut équivaloir à une inconduite¹⁴.

[43] Les obligations envers un employeur ne se limitent pas à l'exécution des tâches. La jurisprudence de la Cour d'appel fédérale indique également qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur peut également être considérée comme une inconduite¹⁵.

[44] C'est ce qui s'est passé dans le cas du prestataire. La politique de l'employeur exigeait que le prestataire déclare son statut vaccinal dans un délai prescrit, à défaut de quoi il serait placé en congé sans solde. Étant donné que le prestataire n'aurait pas été autorisé à travailler sans avoir déclaré son statut vaccinal, le fait de déclarer son statut constituait une obligation essentielle de son emploi. Le prestataire savait qu'en enfreignant la politique, il écoperait d'un congé sans solde, mais il a quand même refusé de se conformer à la politique.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en omettant de renvoyer aux lois sur la protection des renseignements personnels qui auraient été violées (selon le prestataire) par la politique de l'employeur

[45] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en omettant de faire référence aux lois ou d'examiner les lois

¹³ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Brisette* 1993 CanLII 3020 (CAF); Voir également *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

¹⁵ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94. Voir également *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460; et *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222 (CanLII).

sur la protection des renseignements personnels qui, selon le prestataire, auraient été supplantées par la politique de l'employeur.

[46] Le prestataire soutient que les lois sur la protection des renseignements médicaux interdisent aux employeurs d'appliquer des politiques médicales sans le consentement éclairé. Il soutient que la division générale n'a pas fait référence aux diverses lois qui protègent sa vie privée ni à une loi quelconque d'ailleurs pour expliquer comment la politique de son employeur pourrait l'emporter sur ces lois¹⁶.

[47] La division générale n'a pas abordé les lois particulières auxquelles le prestataire a fait référence dans sa documentation¹⁷, mais on peut soutenir qu'elle n'en avait pas besoin.

[48] Le principal argument du prestataire était que la politique de l'employeur ne s'appliquait pas à lui, puisqu'il n'avait pas consenti à la politique ni consenti à fournir des renseignements médicaux à son employeur. La division générale a examiné cet argument et a présenté les raisons de son rejet.

[49] La division générale a fait valoir que les employeurs ont généralement le droit d'exercer leur droit de gestion d'élaborer et d'imposer des politiques en milieu de travail. La division générale a souligné que l'employeur n'a pas besoin du consentement du prestataire pour élaborer et imposer une politique. La division générale a donc conclu que même si le prestataire n'était pas d'accord ou n'avait pas consenti à la politique, cela ne signifiait pas qu'il n'était pas assujéti aux conséquences du non-respect¹⁸.

[50] J'estime que l'on ne peut pas soutenir qu'elle a commis une erreur de droit en tirant cette conclusion. En général, le consentement n'est pas requis pour que les employeurs mettent en œuvre des politiques. Les politiques exigeant des renseignements médicaux des employés ne sont pas inhabituelles. Par exemple, les

¹⁶ Voir les pages GD9-1 à GD9-2 où se trouvent les lois que la politique de l'employeur aurait violées selon le prestataire.

¹⁷ Voir la page GD9-1.

¹⁸ Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

employeurs exigent couramment une vérification médicale pour des questions comme les congés de maladie ou pour accommoder les demandes de travail modifié.

[51] Le prestataire n'a fourni aucune preuve à la division générale pour suggérer, en vertu de sa convention collective, que son consentement ou celui de son syndicat était requis pour que l'employeur mette en œuvre sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[52] Bien que le consentement soit habituellement requis pour la collecte de renseignements sur la santé, il existe des exceptions. Par exemple, la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, qui s'applique aux industries sous réglementation fédérale comme l'employeur du prestataire, indique que le consentement d'une personne est requis pour la collecte, l'utilisation ou la communication de renseignements personnels, sauf lorsque cela est inapproprié¹⁹.

[53] La *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*, indique également que les employeurs sont autorisés à recueillir, à utiliser et à communiquer des renseignements personnels *sans le consentement* [nous soulignons] de la personne si la collecte, l'utilisation ou la communication est nécessaire pour établir, gérer ou mettre fin à une relation d'emploi et l'employeur a informé la personne que les renseignements seront recueillis, utilisés ou divulgués à ces fins²⁰.

[54] Je souligne que dans sa politique l'employeur du prestataire indique qu'il la met en œuvre afin de s'acquitter de son obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire pour tous ses employés et ses clients, et de contribuer à prévenir la propagation de la COVID-19 dans le milieu de travail²¹.

[55] La politique expliquait que l'employeur avait besoin des renseignements recueillis en vertu de la politique pour s'assurer que ses employés se conformeraient

¹⁹ Voir l'article 4.3 de l'Annexe 1 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé*.

²⁰ Voir l'article 7.3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels sur la santé*.

²¹ Voir la page GD8-2.

aux lois fédérales, lesquelles devaient entrer en vigueur le 31 octobre 2021, et pour planifier le déroulement des opérations après le 31 octobre 2021²².

[56] La politique expliquait également que les renseignements personnels étaient recueillis et utilisés pour s'assurer que les employés respectaient la politique et les lois fédérales et étrangères. Les gestionnaires peuvent aussi avoir accès à ces renseignements personnels pour assurer la conformité et gérer la relation d'emploi. La politique contenait des hyperliens vers les politiques d'autres employeurs, y compris une [traduction] « Politique de protection des renseignements personnels des employés » et une [traduction] « Politique de protection des renseignements médicaux personnels ».

[57] J'ai examiné le dossier et écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. Je ne suis pas convaincue que le prestataire ait soulevé autre chose que des allégations selon lesquelles la politique de l'employeur contrevenait à diverses lois.

[58] Le prestataire n'a fourni aucune explication précise concernant les modalités de la politique de l'employeur et des politiques connexes en matière de protection des renseignements personnels. De plus, il n'a pas expliqué la façon dont l'employeur aurait omis de se conformer à la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* ou aux autres lois prétendument violées²³. Le seul détail fourni concernait la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*; il s'agit d'une loi provinciale qui ne s'appliquerait pas dans le cas du prestataire, car il travaillait pour une compagnie aérienne sous réglementation fédérale.

[59] La division générale doit aborder les principaux arguments présentés par le prestataire dans sa décision. Mais de simples allégations ne constituent pas à elles seules des arguments. Il doit y avoir des détails qui expliquent les allégations.

²² Voir la page GD8-3.

²³ Voir les pages GD9-1 à GD9-2 où se trouvent les lois que la politique de l'employeur aurait violées, selon le prestataire.

[60] La division générale s'est penchée sur l'argument principal du prestataire selon lequel il n'était pas tenu de se conformer à la politique puisqu'il n'y consentait pas. La division générale a également expliqué pourquoi elle estimait que la conduite du prestataire correspondait à une inconduite.

[61] Le prestataire a fait des allégations, mais il n'a pas fourni suffisamment d'information pour présenter un argument à la division générale selon lequel les politiques de l'employeur violaient les lois qu'il a évoquées. On ne peut donc soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence lorsqu'elle a omis de se demander si la politique contrevenait aux lois en question.

[62] Je comprends que le prestataire n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale. Il est clair que le prestataire n'avait aucune mauvaise intention en refusant de se conformer à la politique de l'employeur. Toutefois, il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une mauvaise intention pour que son comportement constitue une inconduite selon la loi²⁴.

[63] La conclusion de la division générale selon laquelle la conduite du prestataire constitue une inconduite est conforme à la façon dont la Cour d'appel fédérale a défini l'inconduite dans le cadre de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁵.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis d'autres erreurs révisables

[64] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Le prestataire n'a pas indiqué d'erreurs de fait précises. Il n'a pas indiqué non plus un élément de preuve que la division générale a ignoré ou mal compris.

[65] Après avoir examiné le dossier et écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. Je n'ai trouvé aucune preuve clé que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter²⁶.

²⁴ Voir *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

²⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁶ Voir la décision intitulée *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, laquelle recommande que l'on effectue une telle révision.

[66] Le prestataire n'a pas précisé comment la division générale aurait mené une procédure qui n'était pas équitable. Je ne vois aucune preuve que la division générale a procédé de façon injuste.

[67] Étant donné que le prestataire n'a pas fait valoir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision, son appel ne peut pas aller de l'avant.

[68] Compte tenu du dossier, de la décision de la division générale et des arguments présentés par le prestataire dans sa demande à la division d'appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli. Je refuse donc la permission d'en appeler.

Conclusion

[69] Je refuse la permission de faire appel. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Charlotte McQuade
Membre de la division d'appel