



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1760

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

Décision

Partie appelante : A. 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 (483132) datée du 12 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Date de la décision : Le 9 novembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2684

Introduction

[1] La prestataire a été suspendue de son emploi pour ne pas s'être conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Son employeur a mis en place une politique qui exigeait que le personnel soit entièrement vacciné ou bénéficie d'une exemption approuvée. La prestataire n'était pas vaccinée et n'avait pas d'exemption à la date limite, alors l'employeur l'a mise en congé sans solde (suspension).

[2] La Commission a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue en raison de son inconduite. La prestataire a demandé à la Commission de réviser cette décision parce que l'employeur a rejeté de façon déraisonnable sa demande d'exemption pour motif religieux. L'employeur aurait également pu lui offrir des mesures d'adaptation en lui permettant de se soumettre à des tests de dépistage de la COVID-19, comme solution de rechange à la vaccination. De plus, elle aurait pu effectuer la majorité de ses tâches à distance.

[3] La Commission a maintenu sa décision parce que la prestataire était au courant de l'exigence de l'employeur selon laquelle elle devait se faire vacciner, qu'elle savait que le non-respect de la politique entraînerait sa suspension et qu'elle a fait le choix de ne pas s'y conformer. La prestataire a fait appel de cette décision devant le Tribunal.

Question en litige

[4] Je dois décider s'il faut rejeter l'appel de façon sommaire.

Analyse

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

¹ L'article 53(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce cette exigence.

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

[7] La loi prévoit aussi qu'une partie prestataire qui est suspendue en raison de son inconduite est inadmissible au bénéfice des prestations jusqu'à ce que l'une des conditions suivantes soit remplie :

- sa période de suspension prend fin;
- elle perd son emploi ou le quitte volontairement;
- elle travaille assez d'heures chez un autre employeur après le début de la suspension³.

[8] Le 14 septembre 2021, l'employeur de la prestataire a mis en place une politique qui exigeait que tout son personnel soit entièrement vacciné contre la COVID-19 ou bénéficie d'une exemption approuvée au plus tard le 31 octobre 2021⁴. Les personnes qui n'étaient pas entièrement vaccinées contre la COVID-19 à la date limite seraient placées en congé sans solde (suspension)⁵.

[9] Par la suite, l'employeur a reporté au 30 novembre 2021 la date limite pour se conformer à la politique⁶. Puis, dans le but de réduire les perturbations en milieu de travail, il a permis aux personnes qui ne respectaient pas la politique de continuer à travailler jusqu'au 12 décembre 2021, tout en passant des tests antigéniques rapides et réguliers⁷.

[10] L'employeur a envoyé à la prestataire une lettre datée du 6 décembre 2021 indiquant qu'elle serait placée en congé sans solde à compter du 13 décembre 2021, parce qu'elle n'avait pas fourni à l'employeur la preuve de son immunisation⁸.

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 GD3-35 à GD3-38 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD3-37.

⁶ Voir les pages GD3-30 à GD3-31 et GD3-88 à GD3-92.

⁷ Voir les pages GD3-39 à GD3-40.

⁸ Voir la page GD3-71.

[11] La prestataire a dit qu'elle était au courant de l'obligation de se faire vacciner et des conséquences si elle n'était pas vaccinée dans les délais prescrits. Elle savait que si elle ne s'y conformait pas, elle ne pourrait pas continuer à travailler⁹.

[12] La prestataire a demandé à l'employeur une mesure d'adaptation à la vaccination obligatoire pour des motifs religieux¹⁰. Cependant, l'employeur a rejeté sa demande¹¹.

[13] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue) à compter du 13 décembre 2021¹².

[14] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission doit démontrer que la conduite de la prestataire était délibérée et qu'elle savait ou aurait raisonnablement dû savoir que cette conduite pouvait l'empêcher de s'acquitter de ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle soit congédiée pour cette raison¹³.

[15] Une conduite délibérée signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁴. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle ait voulu faire quelque chose de mal)¹⁵.

[16] Avant de rejeter sommairement un appel, le Tribunal doit envoyer un avis écrit à la prestataire et lui donner le temps de présenter des observations¹⁶.

[17] 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 perdre son emploi en faisant ce choix. Donc, le 28 octobre 2022, le Tribunal a envoyé un avis de son intention de rejeter l'appel de façon sommaire¹⁷. J'ai

⁹ Voir les pages GD3-23 et GD3-93.

¹⁰ Voir les pages GD3-23, GD3-24 à GD3-25 et GD3-27.

¹¹ Voir les pages GD3-43 et GD3-44.

¹² Voir la page GD3-14.

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

¹⁴ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁵ Voir la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹⁶ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*

¹⁷ Voir le document GD6.

demandé à la prestataire de fournir une réponse au plus tard le 7 novembre 2022. Aucune autre observation n'a été reçue à la date de la présente décision.

[18] D'après la preuve au dossier, je constate que l'employeur de la prestataire a mis en place une politique qui exigeait que la prestataire se fasse vacciner contre la COVID -19 ou qu'une exemption soit approuvée. La prestataire a été avisée de cette politique. On lui a dit qu'elle serait suspendue si elle ne respectait pas la politique.

[19] La prestataire a dit que l'employeur aurait pu lui offrir d'autres mesures d'adaptation. Il offrait le dépistage comme solution de rechange à la vaccination obligatoire dans certains lieux de travail. Elle aurait pu effectuer la majorité de ses tâches à distance, alors l'employeur aurait pu lui offrir cette option également. Elle n'est pas non plus d'accord avec la décision de l'employeur de rejeter sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux.

[20] 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. Lorsque l'employeur a mis en place cette politique comme exigence pour tout le personnel, cette politique est devenue une condition d'emploi pour la prestataire.

[21] La Cour d'appel fédérale a déclaré que le Tribunal n'a pas à décider si la politique d'un employeur était raisonnable ou si le congédiement d'une partie prestataire était justifié¹⁸.

[22] Il ne m'appartient pas non plus de décider si l'employeur aurait pu offrir à la prestataire une mesure d'adaptation prévue par la politique. La prestataire a demandé une exemption à la politique pour motifs religieux, mais l'employeur a rejeté sa demande¹⁹. Elle savait qu'elle n'était pas exemptée de la politique de son employeur. Quoi qu'il en soit, elle a choisi de ne pas s'y conformer.

¹⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1281.

¹⁹ Voir la page GD3-19.

[23] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁰.

[24] La prestataire n'était pas vaccinée et n'avait pas d'exemption approuvée. Elle ne respectait pas la politique de l'employeur. Et au moment où elle a été suspendue, elle n'avait pas l'intention de se conformer à la politique.

[25] Si j'accepte les faits comme étant vrais, il n'y a aucun argument que la prestataire pourrait présenter qui me mènerait à une conclusion différente. Aucun élément de preuve qu'elle pourrait fournir ne changerait ces faits. Par conséquent, je conclus que son appel est voué à l'échec, peu importe les arguments ou les éléments de preuve qu'elle pourrait présenter à une audience²¹. Par conséquent, je dois rejeter son appel de façon sommaire²².

Conclusion

[26] 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

²⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

²¹ Voir la décision *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

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