



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1750

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

Décision

Appelant : R. S.

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 (464715) datée du 9 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Date de la décision : Le 2 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1741

Introduction

[1] Le prestataire a perdu son emploi au motif qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. La politique exigeait que le personnel soit vacciné contre la COVID-19 ou qu'il obtienne des mesures d'adaptation approuvées. Le prestataire ne s'était pas conformé à la politique à la date limite. Par conséquent, l'employeur l'a mis en congé sans solde (suspension) et l'a congédié par la suite.

[2] La Commission a décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il a été congédié en raison d'une inconduite. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser cette décision parce qu'il ne pouvait pas se faire vacciner pour des raisons religieuses. Il estimait également que la politique de l'employeur violait son droit à la confidentialité de ses renseignements médicaux.

[3] La Commission a maintenu sa décision parce que le prestataire connaissait la politique de l'employeur qui exigeait qu'il soit vacciné contre la COVID-19 ou qu'il dispose d'une mesure d'adaptation approuvée. Il savait que le non-respect de la politique lui ferait perdre son emploi et il a choisi de ne pas s'y conformer. Le prestataire a interjeté appel de cette décision devant le Tribunal.

Question en litige

[4] Je dois décider si l'appel doit être rejeté de façon sommaire.

Analyse

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

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

[6] Selon la loi, les prestataires qui sont congédiés en raison d'une inconduite sont exclus du bénéfice des prestations².

[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 leur 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 suspension³.

[8] Le prestataire travaillait comme pilote. En octobre 2021, le gouvernement fédéral a mis en place des lignes directrices qui exigent que le personnel sous réglementation fédérale du secteur des transports soit entièrement vacciné ou dispose de mesures d'adaptation approuvées d'ici le 30 octobre 2021. Le personnel devait signer un formulaire faisant état de son statut vaccinal d'ici le 24 septembre 2021⁴. Les membres du personnel qui n'ont pas fait part de leur statut vaccinal seraient considérés comme non vaccinés. De plus, le personnel qui n'était pas entièrement vacciné et qui n'avait pas de mesures d'adaptation dans le cadre de l'obligation ne pourrait pas continuer à travailler⁵.

[9] L'employeur a envoyé un courriel à tout le personnel le 8 septembre 2021 pour lui annoncer la vaccination obligatoire contre la COVID-19⁶.

[10] Le prestataire connaissait les exigences rattachées à l'obligation⁷. Il savait qu'il ne pouvait pas continuer à travailler s'il ne satisfaisait pas aux exigences⁸.

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

³ Voir l'article 31 de la *Loi*.

⁴ Voir les pages GD3-35 à GD3-39.

⁵ Voir la page GD3-37.

⁶ Voir les pages GD3-45 à GD3-46.

⁷ Voir les pages GD3-24, GD3-47 et GD3-51.

⁸ Voir les pages GD3-45 à GD3-46 et GD3-48.

[11] Le prestataire refusait de se faire vacciner pour des raisons religieuses⁹. Il estimait également que l'employeur violait son droit à la vie privée en lui demandant son statut vaccinal¹⁰.

[12] Il a demandé à l'employeur des mesures d'adaptation à la politique pour des motifs religieux¹¹. Cependant, l'employeur a refusé sa demande¹².

[13] L'employeur a envoyé au prestataire une lettre datée du 5 octobre 2021. La lettre mentionne que le prestataire n'a pas déclaré son statut vaccinal au 24 septembre 2021 et qu'il contrevient donc à la politique. L'employeur a organisé une rencontre pour discuter de la non-conformité du prestataire¹³.

[14] L'employeur a suspendu le prestataire le 1^{er} novembre 2021¹⁴. Il a envoyé au prestataire une lettre mentionnant qu'il n'avait pas déclaré son statut vaccinal au 24 septembre 2021. Après avoir rencontré le prestataire, l'employeur a établi qu'il ne se conforme pas délibérément à la politique. Il a donc été suspendu sans solde entre le 2 novembre 2021 et le 30 novembre 2021.

[15] Le 9 novembre 2021, le prestataire a de nouveau demandé à l'employeur une mesure d'adaptation à la politique pour des raisons religieuses¹⁵. L'employeur a répondu le 23 novembre 2021 en refusant la demande de mesures d'adaptation du prestataire¹⁶. L'employeur demande au prestataire de communiquer avec le [sic] d'ici le 28 novembre 2021 s'il a l'intention de se conformer à la politique. S'il ne communique pas avec l'employeur d'ici le 28 novembre 2021, il sera congédié pour non-respect de la politique.

[16] Le prestataire a été congédié le 1^{er} décembre 2021¹⁷.

⁹ Page GD3-42.

¹⁰ Voir les pages GD3-9 à GD3-10.

¹¹ Voir les pages GD3-52, GD3-57 et GD3-58.

¹² Voir la page GD3-23.

¹³ Voir la page GD3-54.

¹⁴ Voir les pages GD3-62 à GD3-64.

¹⁵ Voir la page GD3-74.

¹⁶ Voir la page GD3-83.

¹⁷ Voir les pages GD3-94 à GD3-96.

[17] Pour qu'il y ait inconduite au sens de la *Loi*, la Commission doit démontrer que la conduite du prestataire était délibérée, car il savait ou aurait dû raisonnablement savoir que sa conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié¹⁸.

[18] Une conduite délibérée désigne une conduite consciente, voulue ou intentionnelle¹⁹. Le prestataire n'a pas à avoir une intention coupable (autrement dit, il n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi²⁰.

[19] Avant de rejeter l'appel de façon sommaire, je dois envoyer un avis écrit au prestataire et lui accorder un délai pour présenter des observations²¹.

[20] Comme la preuve au dossier montre que le prestataire a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur et qu'il savait qu'il pourrait perdre son emploi en raison de ce choix, j'ai envoyé un avis de mon intention de rejeter le présent appel de façon sommaire le 4 août 2022²². Le prestataire a présenté des observations supplémentaires, prises en considération dans la présente décision²³.

[21] Je constate dans la preuve au dossier que l'employeur exigeait que le prestataire soit vacciné contre la COVID-19 ou obtienne une exemption approuvée. Le prestataire a été informé de cette politique. On lui a dit qu'il perdrait son emploi s'il ne respectait pas la politique.

[22] Je comprends que le prestataire a demandé une mesure d'adaptation de cette politique pour des motifs religieux. Cependant, l'employeur a refusé sa demande. Il savait qu'il n'avait pas de mesure d'adaptation approuvée applicable à l'obligation de se

¹⁸ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁹ Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

²⁰ Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

²¹ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

²² Voir la page GD11.

²³ Voir les pages GD3-13 et GD3-14.

faire vacciner. Néanmoins, il a choisi de ne pas se conformer à la politique de l'employeur.

[23] Le prestataire a déclaré que la politique de l'employeur ne faisait pas partie de son contrat de travail au moment de son embauche. La politique entre en conflit avec son droit à la vie privée. Son employeur a violé ses droits de la personne en tentant de le contraindre à se faire vacciner pour conserver son emploi.

[24] 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.

[25] Les différents tribunaux judiciaires et administratifs appliquent ces lois.

[26] Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) peut examiner si une disposition de la *Loi* ou de son règlement, ou d'une loi connexe, porte atteinte aux droits d'un prestataire garantis par la *Charte*.

[27] 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*²⁴. 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.

[28] Le prestataire peut avoir d'autres recours pour poursuivre ses prétentions selon lesquelles la politique de l'employeur entraine en conflit avec son contrat ou violait ses droits. Cependant, ces questions doivent être traitées par le tribunal judiciaire ou administratif compétent. Elles ne relèvent pas de ma compétence.

[29] L'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes, ce qui comprend le droit d'élaborer et d'instaurer des politiques en milieu de travail. Quand l'employeur a

²⁴ La *Charte* ne s'applique pas parce qu'elle s'applique uniquement aux actes du gouvernement.

fait de cette politique une exigence pour l'ensemble de son personnel, elle est devenue du même coup une condition d'emploi pour le prestataire.

[30] La Cour d'appel fédérale a affirmé que le Tribunal n'a pas à décider si la politique de l'employeur était raisonnable ou si le congédiement d'un prestataire était justifié²⁵.

[31] Il est bien établi que le non-respect voulu de la politique de l'employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi*²⁶.

[32] Le prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner. Ce refus était intentionnel. Le prestataire ne s'est donc pas conformé à la politique de l'employeur. De plus, au moment de son congédiement, il n'entendait nullement s'y conformer. Il a été informé que le non-respect de la politique entraînerait la perte de son emploi. Aucun élément de preuve ni aucun témoignage qu'il pourrait présenter à l'audience ne changerait ce fait.

[33] Il est évident et manifeste, à la lecture du dossier, que l'appel est voué à l'échec²⁷. Par conséquent, j'estime que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je suis donc tenue par la loi de le rejeter²⁸.

Conclusion

[34] 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

²⁵ Voir l'arrêt *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1281.

²⁶ Voir les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

²⁷ La Cour d'appel fédérale a décrit ainsi le critère du rejet sommaire d'un appel dans l'arrêt *Lessard-Gauvin c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 147.

²⁸ Voir l'article 22 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.