



[TRADUCTION]

Citation : *AC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 587

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie prestataire : A. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 5 avril 2022
(GE-22-335)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 5 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-283

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a travaillé dans un hôpital où il assumait divers rôles. L'employeur l'a d'abord suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la « directive n° 6 » pour les hôpitaux publics. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a établi que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Le prestataire a demandé une révision, mais lorsque celle-ci n'a pas donné le résultat voulu, il a fait appel de la décision découlant de la révision à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il avait refusé de respecter la directive n° 6. Elle a jugé que le prestataire aurait dû savoir qu'il était probable que l'employeur le congédie dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire cherche maintenant à obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient que le vaccin n'avait pas fait l'objet d'essais d'innocuité et d'efficacité avant qu'on puisse dire qu'il empêchait la transmission au moment de son congédiement. Il a l'impression d'être victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Le prestataire soutient qu'il a le droit de contrôler sa propre intégrité physique et que ses droits ont été violés au titre du droit canadien et du droit international.

[6] Je dois décider si le prestataire a invoqué une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables que voici :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais où la barre est moins haute que celle qu'il faut franchir durant l'instruction de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres termes, il doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, avant de pouvoir accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des motifs d'appel susmentionnés, et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable d'être accueilli.

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] Le prestataire soutient que le vaccin n'a pas fait l'objet d'essais d'innocuité et d'efficacité avant qu'on puisse dire qu'il mettait fin à la transmission au moment de son congédiement. Il a l'impression d'être victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Le prestataire soutient qu'il a le droit de contrôler sa propre intégrité physique et que ses droits ont été violés au titre du droit canadien et du droit international.

[13] Il est bien établi que, pour trancher la demande de permission de faire appel du prestataire, je dois m'appuyer sur la preuve présentée à la division générale¹.

[14] Le prestataire a occupé divers rôles dans un hôpital. L'employeur l'a d'abord suspendu, puis congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à la directive n° 6.

[15] Le médecin hygiéniste en chef a estimé que les travailleuses et les travailleurs de la santé non vaccinés présentaient un risque pour les patients et la capacité du système de santé en raison du risque d'introduction de la COVID-19 dans ses milieux de travail. Il a donc introduit la directive n° 6. L'employeur du prestataire, un hôpital public, était tenu par la loi de s'y conformer.

[16] La division générale devait décider si le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[17] La notion d'inconduite ne sous-entend pas qu'il est nécessaire que l'écart de conduite résulte d'une intention illicite. Il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

de nature délibérée ou, à tout le moins, de nature négligente ou insouciant au point où l'on pourrait dire que l'employée ou l'employé a délibérément ignoré les conséquences que ses gestes auraient sur son rendement.

[18] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni d'établir si l'employeur a commis une inconduite en congédiant le prestataire de façon à ce que son congédiement soit injustifié. Elle doit plutôt décider si le prestataire est coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] La division générale a établi que le prestataire avait été suspendu de son emploi et par la suite congédié parce qu'il n'avait pas respecté la directive n° 6. Elle a constaté qu'il avait été informé à plusieurs reprises de la directive n° 6. La division générale a conclu que le refus du prestataire était intentionnel, et que son refus volontaire était la cause directe de son congédiement. Elle a également conclu que le prestataire savait ou aurait dû savoir que son refus de se conformer à la directive n° 6 pouvait entraîner une suspension et un congédiement éventuel. La division générale a donc conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[20] Comme l'a déclaré la division générale, l'employeur, un hôpital public, était tenu par la loi de se conformer à la directive n° 6. L'employeur a affirmé que le prestataire avait refusé de se conformer à la directive n° 6 et de faire des tests de détection d'antigènes. La division générale a établi que le prestataire avait refusé et avait toujours le droit de refuser de se conformer à la directive n° 6. Cependant, en choisissant de ne pas se faire vacciner ou de se soumettre à des tests de détection d'antigènes, il a pris une décision personnelle qui a entraîné des résultats indésirables pour son emploi.

[21] La division générale a conclu, à partir de la preuve prépondérante, que le comportement du prestataire constituait une inconduite.

[22] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur ou la directive n° 6 dans ce cas-ci) est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*².

[23] Je ne vois aucune erreur susceptible de révision commise par la division générale lorsqu'elle a décidé qu'elle ne pouvait pas rendre de décision relativement à une inconduite fondée sur d'autres lois, mais qu'elle devait le faire uniquement dans les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation au titre d'une autre loi, si une violation est établie. Toutefois, cela ne change rien au fait que la Commission a prouvé que, selon la prépondérance des probabilités, l'employeur l'a congédié en raison de son inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a relevé aucune erreur susceptible de révision comme la compétence de la division générale ou son non-respect d'un principe de justice naturelle. Il n'a cerné aucune erreur de droit ou conclusion de fait erronée, que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, dont la décision serait entachée.

[26] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments que le prestataire a présentés pour appuyer sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[27] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

Membre de la division d'appel