



[TRADUCTION]

Citation : *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 628

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : T. A.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 13 mai 2022
(GE-22-872)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 12 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-350

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) travaillait dans un hôpital. L'employeur a avisé le prestataire concernant sa politique de vaccination contre la COVID-19 en octobre 2021. La politique exigeait que les employés se fassent vacciner contre la COVID-19 au plus tard le 17 décembre 2021. Le prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 comme l'exigeait la politique. L'employeur a suspendu le prestataire parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après révision, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire a été suspendu après avoir refusé de suivre la politique de l'employeur. Selon elle, le prestataire savait que l'employeur risquait de le suspendre dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient qu'il a récupéré son emploi en date du 1^{er} juin 2022. Il estime que maintenant que sa suspension est terminée, il devrait recevoir ses prestations d'assurance-emploi rétroactivement, conformément à la loi.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision 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 susceptible de révision 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* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter 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 susceptible de révision. Autrement dit, il doit établir qu'une erreur susceptible de révision peut avoir été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

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

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

[12] Le prestataire soutient qu'il a récupéré son emploi en date du 1^{er} juin 2022. Il estime que maintenant que sa suspension est terminée, il devrait recevoir ses prestations d'assurance-emploi rétroactivement, conformément à la loi.

[13] Le prestataire travaillait dans un hôpital. L'employeur a avisé le prestataire concernant sa politique sur la vaccination contre la COVID-19 en octobre 2021. La politique exigeait que les employés se fassent vacciner contre la COVID-19 au plus tard le 17 décembre 2021. Le prestataire a choisi de ne pas se faire vacciner contre la COVID-19 comme l'exigeait la politique. L'employeur a suspendu le prestataire parce qu'il ne s'est pas conformé à sa politique.

[14] La division générale devait décider si le prestataire a été suspendu de son emploi en raison de son inconduite.

[15] La notion d'inconduite ne prévoit pas qu'il est nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour constituer une inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a

volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de sorte que cette suspension serait injustifiée, mais bien de savoir si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension¹.

[17] Compte tenu de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire a été suspendu parce qu'il a refusé de se faire vacciner conformément à la politique de l'employeur en réponse à la pandémie. Le prestataire avait été informé de la politique mise en place par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité de tout le personnel sur le lieu de travail et a eu le temps de s'y conformer. Le prestataire a volontairement refusé de le faire. C'est ce qui a directement entraîné sa suspension. Il savait ou aurait dû savoir que son refus de se conformer à la politique pourrait mener à une suspension.

[18] La division générale a conclu selon la preuve prépondérante que le comportement du prestataire constituait une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Il est bien établi que le non-respect délibéré de la politique d'un employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*².

[20] Je ne constate aucune erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise lorsqu'elle a déclaré qu'elle devait trancher la question de l'inconduite uniquement dans le cadre des paramètres établis par la Cour

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

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

d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

[21] Je suis bien conscient que le prestataire peut chercher à obtenir réparation en s'appuyant sur une autre loi si une violation a eu lieu⁴. Cela ne change pas le fait qu'au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[22] Le prestataire soutient qu'il a récupéré son emploi en date du 1^{er} juin 2022. Il estime que maintenant que sa suspension est terminée, il devrait recevoir ses prestations d'assurance-emploi rétroactivement, conformément à la loi⁵.

[23] Une partie prestataire a droit à des prestations d'assurance-emploi **une fois** sa suspension terminée. La partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi **durant** la période de suspension en raison d'une inconduite. Pour la partie prestataire, une suspension d'un emploi pour inconduite entraîne essentiellement les mêmes conséquences, durant la période de suspension, qu'un renvoi pour inconduite⁶. Le prestataire ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi rétroactivement, maintenant que sa suspension est terminée.

[24] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas signalé d'erreur susceptible de révision concernant la compétence ou le manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Il n'a pas soulevé d'erreur de droit ni de conclusion de fait erronée que la division

³ Voir les décisions CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

⁴ Dans une décision récente, je note que la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions exigeant la vaccination, bien qu'elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne violaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Même si on devait conclure que l'article 7 avait été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au titre de l'article 1. Voir la décision *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.

⁵ Le prestataire fait référence à l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision CUB 51820.

générale pourrait avoir tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

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

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel