



[TRADUCTION]

Citation : *KB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 672

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. B.
Représentante : E. L.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 6 mai 2022
(GE-22-562)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 27 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-375

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) travaillait aux services de soutien dans un hôpital. À l'automne 2021, l'employeur a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. L'employeur a suspendu et congédié la prestataire parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique. Par la suite, la prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite. La Commission ne pouvait donc pas lui verser des prestations. Après la révision du dossier, la prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que, dans de telles circonstances, l'employeur allait probablement la suspendre et la congédier. La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire cherche à obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel. Elle soutient que le refus d'un traitement qui aurait des conséquences sur sa santé ne constitue pas une inconduite. Elle fait valoir qu'elle a droit à l'autonomie corporelle et à la liberté de choix. La prestataire avance que la politique de vaccination était illégale et allait à l'encontre de son contrat de travail. Elle maintient que le fait de la forcer à se faire vacciner constitue une violation de ses droits constitutionnels.

[6] Je dois décider si la 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 de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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* 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 la 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, la prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance

raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres termes, elle doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, pour accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

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

[12] La prestataire soutient que le refus d'un traitement qui aurait des conséquences sur sa santé ne constitue pas une inconduite. Elle fait valoir qu'elle a droit à l'autonomie corporelle et à la liberté de choix. Elle avance que la politique de vaccination était illégale et allait à l'encontre de son contrat de travail. Elle maintient que le fait de la forcer à se faire vacciner constitue une violation de ses droits constitutionnels.

[13] La prestataire travaillait aux services de soutien dans un hôpital. Dans le cadre de son travail, elle devait interagir personnellement avec les patientes et les patients, ses collègues, le personnel et les visiteurs. À l'automne 2021, l'employeur a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. L'employeur a suspendu et congédié la prestataire parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique.

[14] Il fallait que la division générale décide si la prestataire a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[15] La notion d'inconduite ne veut pas nécessairement dire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été délibéré ou, à tout le moins, être d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a

volontairement décidé d'ignorer les répercussions de ses actes sur son rendement au travail.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l'employeur ni de décider si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant ou en congédiant la prestataire de telle manière que sa suspension ou son congédiement était injustifié. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si l'inconduite a mené à sa suspension et à son congédiement¹.

[17] À la lumière de la preuve, la division générale a établi que la prestataire avait été suspendue et congédiée parce qu'elle avait refusé de se faire vacciner conformément à la politique mise en œuvre par l'employeur en réponse à la pandémie.

[18] La prestataire avait été informée de la politique de l'employeur, qui a été mise en place pour protéger la santé et la sécurité de toutes les personnes travaillant à cet endroit, et on lui a donné le temps de s'y conformer ou de fournir une exemption médicale. La prestataire a déclaré qu'elle a communiqué avec des médecins au sujet d'une exemption médicale, mais qu'elle n'a pu en obtenir une. La division générale a conclu que le refus de la prestataire était intentionnel. C'était un refus délibéré. Elle savait ou aurait dû savoir que le refus de se conformer à la politique pouvait entraîner une suspension et un congédiement. La division générale a conclu que c'était la cause directe de sa suspension et de son congédiement.

[19] La division générale a conclu que la preuve prépondérante montrait que le comportement de la prestataire constituait une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

[20] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*².

[21] La prestataire soutient que la politique de l'employeur allait à l'encontre de son contrat de travail et violait ses droits constitutionnels.

[22] Je ne vois pas en quoi la division générale aurait fait une erreur susceptible de révision lorsqu'elle a expliqué qu'elle devait trancher la question de l'inconduite uniquement d'après les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

[23] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation au titre d'une autre loi, si l'existence d'une violation est établie⁴. Cela ne change rien au fait qu'aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[24] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a relevé aucune erreur susceptible de révision comme la compétence de la division générale ou le non-respect d'un principe de justice naturelle. Elle n'a cerné dans la décision 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.

[25] Après avoir révisé le dossier d'appel et la décision de la division générale et compte tenu des arguments que la prestataire a présentés pour appuyer sa

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

³ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB) 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

⁴ Je remarque que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a jugé que les dispositions gouvernementales qui imposaient la vaccination, même si elles portent atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne violent pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Même s'il fallait conclure à la violation de l'article 7 de la *Charte*, la violation serait justifiée par l'article 1 de la *Charte* comme étant une limite raisonnable. Voir la décision *Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.

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. Cela met donc un terme à l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel