



[TRADUCTION]

Citation : *TR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 826

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : T. R.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 21 juin 2022
(GE-22-1605)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 29 août 2022

Numéro de dossier : AD-22-440

Décision

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

Aperçu

[2] La partie demanderesse, T. R. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale.

[3] La division générale a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi d'agente du service à la clientèle pour une compagnie de transport aérien en raison de son inconduite. Elle avait omis de se conformer à la politique de vaccination de son employeur ou de demander une exemption approuvée.

[4] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait.

[5] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si ce dernier a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[6] Je ne suis pas d'avis que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait en décidant si la façon d'agir de la prestataire constituait une inconduite?

¹ Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis « convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

Analyse

[8] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que celui-ci n'ait aucune chance raisonnable de succès. On dit que l'appel a une chance raisonnable de succès en cas de possible erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait.

[9] Il y a erreur de fait lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[10] Une fois que la partie demanderesse obtient la permission de la division d'appel, l'appel peut avoir lieu. À ce moment-là, la division d'appel décidera si la division générale a commis une erreur. Si la conclusion est que la division générale a commis une erreur, la division d'appel choisira une façon de corriger cette erreur.

Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait en décidant si la façon d'agir de la prestataire constituait une inconduite?

[11] La prestataire affirme que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite. Elle soutient aussi que la division générale a commis une erreur de fait en décidant s'il y avait inconduite.

– Interprétation de la division générale d'une inconduite

[12] La prestataire nie toute inconduite, car son employeur a instauré une politique qui, selon elle, comportait des risques pour sa santé et son bien-être religieux et spirituel. Elle refusait de recevoir un [traduction] « vaccin supposé contre la COVID qui n'a pas été testé correctement et qui a reçu une autorisation d'utilisation d'urgence – essentiellement, une dérogation aux exigences de vérification normale³ ».

[13] Bref, la prestataire est d'avis qu'elle n'aurait pas dû avoir à se conformer à la politique de vaccination de son employeur parce qu'elle ne l'acceptait pas.

³ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel (assurance-emploi) à la page AD1-11.

[14] La prestataire dit que la politique de vaccination de son employeur était clairement un échec, puisque l'employeur l'a récemment autorisée à revenir travailler⁴, même si elle refuse toujours de se faire vacciner. Elle soutient qu'il n'y a pas d'inconduite lorsqu'une personne refuse [traduction] « une substance chimique dangereuse dans [son] corps pour garder [son] emploi⁵ ».

[15] La division générale a défini « inconduite » comme ceci :

Pour être considérée comme une inconduite selon la loi, la façon d'agir doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle [citation omise]. Une inconduite peut aussi se présenter comme une conduite à ce point insouciant qu'elle frôle le caractère délibéré [citation omise]. Pour qu'il y ait inconduite au sens de la loi, il ne faut pas nécessairement avoir une intention coupable (c'est-à-dire vouloir faire quelque chose de mal) [citation omise].

Il y a inconduite si une personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison [citation omise].

La Commission doit prouver, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite [citation omise].

[16] La division générale s'est penchée sur les arguments de la prestataire qui niaient toute inconduite. Elle a aussi reconnu ses inquiétudes à propos de l'innocuité du vaccin.

[17] Tout bien considéré, la division générale a rejeté les arguments de la prestataire à propos des risques du vaccin, en notant qu'un tribunal n'a pas à décider si la politique d'un employeur est raisonnable ou si le congédiement d'une partie prestataire est justifié.

[18] La division générale a fait référence à une décision de la Cour d'appel fédérale et a indiqué qu'ultimement, son rôle est de décider si la façon d'agir de la partie prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir le courriel de l'employeur du 16 juin 2022 à la page GD7-1.

⁵ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel (assurance-emploi) à la page AD1-11.

[19] Dans l'affaire dont il est question, la Cour d'appel fédérale a défini le rôle du Tribunal de la sécurité sociale en cas d'inconduite. Il s'agissait d'une affaire de congédiement d'un prestataire. Celui-ci soutenait que son congédiement était excessif et injuste. Après tout, il avait fait une première faute en 14 ans de service pour l'employeur.

[20] La Cour a dit que le rôle du Tribunal revenait à décider s'il y avait eu inconduite. Il n'avait pas à décider si la sanction était appropriée ou si la conduite de l'employé était un motif valable de congédiement.

[21] Dans l'affaire qui nous occupe, la division générale a conclu que le refus de la prestataire de se faire vacciner constituait une inconduite, car elle « a décidé de façon délibérée et consciente de ne pas se conformer à la politique de l'employeur. La preuve montre clairement qu'elle savait que le non-respect de cette politique entraînerait une perte d'emploi⁶ ».

[22] L'interprétation qu'a faite la division générale de l'inconduite correspond à la jurisprudence pertinente.

– **Conclusions de fait de la division générale**

[23] La prestataire affirme que la division générale a aussi commis une erreur de fait.

[24] Selon la division générale, les raisons que la prestataire a données pour ne pas se conformer à la politique de l'employeur n'étaient pas pertinentes. En effet, ses raisons n'avaient aucune incidence sur le résultat de l'affaire.

[25] Par ailleurs, les conclusions de la division générales concordaient avec la preuve dont elle disposait. La division générale a pris note des raisons derrière le refus de la prestataire de se conformer à la politique de vaccination de l'employeur.

⁶ Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

Conclusion

[26] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, la permission de faire appel est refusée, ce qui met un terme à l'appel.

Janet Lew
Membre de la division d'appel