



[TRADUCTION]

Citation : *AH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1235

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. H.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 septembre 2022
(GE-22-1781)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 9 novembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-801

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a perdu son emploi. L'employeur a mis le prestataire en congé sans solde, puis l'a congédié parce qu'il ne s'était pas conformé à sa politique de vaccination contre la COVID-19. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que le prestataire avait été suspendu, puis congédié en raison d'une inconduite. La Commission ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après le rejet de sa demande de révision, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu, puis congédié à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur une fois que sa demande d'exemption fondée sur des motifs religieux avait été rejetée. Elle a conclu que le prestataire avait pris la décision délibérée de ne pas suivre la politique de l'employeur. La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il soutient que l'employeur a refusé de lui fournir des mesures d'adaptation, qu'il a fait preuve de discrimination à son égard et qu'il lui a illégalement refusé l'exemption fondée sur ses croyances. Il fait valoir que les actions de l'employeur ont été jugées illégales par un arbitre. Le prestataire affirme que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne décidant pas si l'employeur l'a injustement congédié.

[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 commise par la division générale qui conférerait 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 trois seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question qui dépassait sa compétence.
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 une audience sur le fond relative à l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse. Il doit plutôt établir que son appel a une chance raisonnable de succès vu la présence d'une erreur

susceptible de révision. Autrement dit, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il existe une erreur susceptible de révision sur laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[11] Ainsi, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel se rattachent à l'un des moyens d'appel mentionnés précédemment et qu'au moins un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision commise par la division générale qui conférerait à l'appel une chance de succès?

[12] Le prestataire soutient que l'employeur a refusé de lui fournir des mesures d'adaptation, qu'il a fait preuve de discrimination à son égard et qu'il lui a illégalement refusé l'exemption fondée sur ses croyances. Il fait valoir que les actions de l'employeur ont été jugées illégales par un arbitre. Le prestataire soutient que la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne décidant pas si l'employeur l'a injustement congédié.

[13] La division générale devait décider si le prestataire avait été congédié en raison de son inconduite.

[14] 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.

[15] 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 ou en congédiant le prestataire, de sorte que son congédiement serait injustifié, mais bien de savoir si le prestataire s'est rendu

coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension ou son congédiement¹.

[16] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu, puis congédié parce qu'il refusait de suivre la politique de l'employeur. On l'avait informé de la politique et on lui avait donné le temps de s'y conformer. Le refus du prestataire était intentionnel. C'était la cause directe de sa suspension et de son congédiement. Le prestataire savait, après le rejet de sa demande d'exemption, que son refus de se conformer à la politique pourrait entraîner sa suspension et son congédiement.

[17] La division générale a conclu que la preuve prépondérante démontrait que le comportement du prestataire constituait une inconduite.

[18] 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.

[19] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas voulu considérer que l'employeur avait refusé de lui fournir des mesures d'adaptation, qu'il a fait preuve de discrimination à son égard et qu'il avait agi illégalement en lui refusant l'exemption fondée sur ses croyances.

[20] La question de savoir si l'employeur du prestataire a omis de prendre des mesures d'adaptation, s'il a fait preuve de discrimination à l'égard du prestataire et s'il a agi illégalement en rejetant sa demande d'exemption de la politique en raison de ses croyances religieuses est une question qui relève d'un autre forum. Il existe d'autres voies de recours pour sanctionner le comportement d'un

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et la décision *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

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

employeur. Le présent Tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que le prestataire demande³.

[21] 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*⁴.

[22] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation devant une autre autorité si l'existence d'une violation est établie⁵. 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 le prestataire a été suspendu et congédié en raison de son inconduite.

[23] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas soulevé d'erreur susceptible de révision telle qu'un non-respect des compétences ou autre omission par la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Il n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision.

³ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait les droits que lui reconnaissait la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question qui relevait d'une autre tribune. La Cour a également déclaré qu'il existe des recours pour sanctionner le comportement d'un employeur, autres que le transfert des coûts de ce comportement aux contribuables canadiens par le biais de prestations de chômage; voir également la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 selon laquelle l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

⁵ Le prestataire a présenté à la division générale une décision d'un arbitre concluant qu'une infirmière en santé a été victime de discrimination fondée sur ses croyances au titre du *Code des droits de la personne de l'Ontario* lorsque son employeur a rejeté sa demande d'exemption de sa politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19.

[24] 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

[25] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel