



Citation : *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1399

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. B.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
10 novembre 2022 (GE-22-1932)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 6 décembre 2022
Numéro de dossier : AD-22-864

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a perdu son emploi parce qu'elle a refusé de respecter la politique de vaccination contre la COVID-19 (politique) adoptée par l'employeur.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire a demandé la révision de la décision. La Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que l'employeur était susceptible de la congédier dans ces circonstances et que son refus était volontaire, conscient et délibéré. La division générale a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[5] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle soutient que la politique de l'employeur était discriminatoire et contrevenait aux droits et libertés de la personne et à la *Charte Canadienne des droits et libertés* (Charte). Elle fait valoir que son choix de ne pas recevoir le vaccin ne peut être considéré comme de l'inconduite.

[6] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[7] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par la prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans 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 dans sa décision.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel elle devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[11] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[12] La prestataire soutient que la politique de l'employeur était discriminatoire et contrevenait aux droits et libertés de la personne et à la Charte. Elle fait valoir que son choix de ne pas recevoir le vaccin ne peut être considéré comme de l'inconduite.

[13] La prestataire travaillait dans le domaine de la santé. L'employeur a mis en place une politique afin de protéger les patients et le personnel au cours de la pandémie. La prestataire ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur. Elle a été suspendue et congédiée par l'employeur.

[14] La division générale devait décider si la prestataire a perdu 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 rendue coupable d'inconduite en congédiant la prestataire de sorte que son congédiement serait

injustifiée, mais bien de savoir si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné son congédiement.

[17] La division générale a déterminé que le prestataire a été congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur en réponse à la pandémie. La prestataire a été informée de la politique mise en place par l'employeur et a eu le temps de s'y conformer. La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement refusé de suivre la politique et qu'elle n'a pas obtenu une exemption de son employeur. C'est ce qui a directement entraîné son congédiement. La division générale a déterminé que la prestataire savait ou aurait dû savoir que son refus de se conformer à la politique pourrait mener à son congédiement.

[18] La division générale a conclu de la preuve prépondérante que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[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* (Loi sur l'AE).¹

[20] La question de savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard de la prestataire, et a fait défaut de respecter ses droits et libertés relève d'un autre forum. Ce Tribunal n'est pas le forum approprié par lequel la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle demande.²

¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

² Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits en vertu de la loi sur les droits de la personne de l'Alberta. La Cour a jugé qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; Voir également *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, la Cour indique que l'obligation d'accommodement de l'employeur n'est pas pertinente pour déterminer l'inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Dans la récente affaire *Paradis*, le prestataire a demandé le contrôle judiciaire d'une décision de la division d'appel du Tribunal. Il a fait valoir ne pas avoir commis d'inconduite puisque la politique de l'employeur en matière de drogues et d'alcool contrevenait à l'*Alberta Human Rights Act*.

[22] La Cour fédérale a décidé qu'il en revenait à une autre instance de régler cette question. Elle a souligné qu'il existe d'autres recours disponibles pour sanctionner le comportement d'un employeur que par le truchement des prestations d'assurance-emploi.³

[23] La preuve prépondérante démontre que la politique de l'employeur s'appliquait à la prestataire qui travaillait dans le domaine de la santé. Elle a refusé de se conformer à la politique. Elle savait ou aurait dû savoir que l'employeur était susceptible de la congédier dans ces circonstances et son refus était volontaire, conscient et délibéré.

[24] La prestataire a fait un **choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie et cela a entraîné son congédiement.

[25] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite uniquement selon les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite en vertu de la Loi sur l'AE.⁴

³ Voir *Paradis*, précitée, par. 34.

⁴ *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491; CUB 49373.

[26] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie.⁵ Cela ne change rien au fait qu'en vertu de la Loi sur l'AE, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été congédiée en raison de son inconduite.

[27] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je suis d'avis que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

Conclusion

[28] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

⁵ Voir *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 : Dans une affaire de congédiement déguisé, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que la politique de vaccination obligatoire de l'employeur était une réponse raisonnable et légale à l'incertitude créée par la pandémie de COVID-19 en se fondant sur l'information qui était alors à sa disposition. Je note également que dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions qui imposaient la vaccination, bien qu'elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne contrevenaient pas à l'article 7 de la *Charte canadienne des droits*. Même s'il devait être conclu que l'article 7 de la Charte a été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable en vertu de l'article 1 de la Charte - *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.