



[TRADUCTION]

Citation: *RK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1182

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. K.
**Représentante ou
représentant :** J. S.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 31 octobre 2022
(GE-22-1788)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 7 novembre 2022
Numéro de dossier : AD-22-799

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a été mis en congé sans solde parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. On lui a refusé une exemption fondée sur ses croyances religieuses. Par la suite, le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite, et qu'elle 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 à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur lorsque sa demande d'exemption fondée sur ses croyances religieuses a été rejetée. Elle a conclu que le prestataire savait que, dans les circonstances, l'employeur allait probablement le suspendre. La division générale a conclu que le prestataire avait été congédié pour inconduite.

[5] Le prestataire cherche à obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient que le vaccin contre la COVID-19 n'est pas efficace et que l'employeur n'a pas le droit de lui imposer une intervention médicale expérimentale. Le prestataire affirme que l'employeur a refusé de lui offrir des mesures d'adaptation et qu'il a porté atteinte à ses droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*.

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

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il 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 le 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, 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 révisable. En d'autres termes, il 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.

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

[12] Le prestataire soutient que les vaccins contre la COVID-19 ne sont pas efficaces. Il soutient que l'employeur n'a pas le droit de lui imposer une intervention médicale expérimentale. Le prestataire affirme que l'employeur ne lui a pas offert de mesures d'adaptation et qu'il a porté atteinte à ses droits garantis par la Charte.

[13] La division générale devait décider si le prestataire avait été suspendu en raison d'une 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 imposée par l'employeur ni de décider si celui-ci s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de telle manière que sa suspension

était injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si l'inconduite a entraîné sa suspension¹.

[16] En se fondant sur la preuve, la division générale a établi que le prestataire avait été suspendu parce qu'il avait refusé de se faire vacciner conformément à 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 un refus délibéré. Cela a été la cause directe de sa suspension. La division générale a conclu que le prestataire savait, après le refus de l'exemption demandée pour motifs religieux, que son refus de se conformer à la politique pourrait entraîner sa suspension.

[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 le vaccin contre la COVID-19 n'est pas efficace. Il prétend que la division générale a refusé d'exercer sa compétence pour établir si l'employeur avait omis de lui offrir des mesures d'adaptation ou s'il avait porté atteinte à ses droits constitutionnels, étant donné qu'il avait prouvé que sa demande d'exemption était fondée sur ses croyances religieuses.

[20] Je ne vois aucune erreur révisable dans la décision de la division générale selon laquelle elle n'a pas compétence pour trancher les questions sur l'efficacité du vaccin. La question de savoir si l'employeur a omis d'offrir des mesures d'adaptation au prestataire ou s'il aurait dû accepter sa demande d'exemption

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

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

fondée sur ses croyances religieuses relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que demande le prestataire³.

Je ne vois pas en quoi la division générale aurait fait une erreur révisable lorsqu'elle a tranché 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.

[21] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation devant une autre autorité, si l'existence d'une violation est établie⁵. This does not change the fact that under the EI Act, the Commission has proven on a balance of probabilities that the Claimant was suspended because of his misconduct. 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 en raison d'une inconduite.

[22] In his application for leave to appeal, the Claimant has not identified any reviewable errors such as jurisdiction or any failure by the General Division to observe a principle of natural justice. Dans sa demande de permission de faire

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 instance. Elle a ajouté que, pour sanctionner le comportement d'un employeur, il existe d'autres recours qui permettent d'éviter que les contribuables canadiens, par le truchement des prestations d'assurance-emploi, fassent les frais du comportement en cause. Voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qui précise que la question de savoir si l'employeur était tenu de prendre des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour juger les affaires impliquant une inconduite.

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

⁵ Je remarque que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a jugé que les dispositions qui imposaient la vaccination, même si 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 l'on devait conclure que l'article 7 de la Charte a été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au titre de l'article 1 de la Charte (*Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455); voir aussi la décision *Parmar c 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 d'après l'information qui était alors à sa disposition.

appel, le 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. Il n'a cerné 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, dont la décision serait entachée.

[23] 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

[24] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel