



[TRADUCTION]

Citation : *DG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 10

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Demanderesse : D. G.
Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
10 novembre 2022
(GE-22-2028)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 5 janvier 2023
Numéro de dossier : AD-22-933

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 (politique) de l'employeur. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse a établi que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations. Après le rejet de sa demande de révision, la prestataire a interjeté appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a conclu que sa demande d'exemption fondée sur ses croyances religieuses avait été rejetée. Elle a conclu que la prestataire savait qu'il était possible que l'employeur la congédie dans ces circonstances. La division générale a conclu que la prestataire avait été congédiée en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle soutient qu'elle a suivi la politique, mais que son employeur a refusé de mauvaise foi son exemption religieuse. L'employeur a également rejeté son test de dépistage de la COVID-19.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision de la part de la division générale, sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[7] Je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Les erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur 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 d'en appeler est une étape préliminaire à une audition sur le fond de l'affaire. Il s'agit d'un premier obstacle que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de ses prétentions. Elle doit plutôt

établir que l'appel a une chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres termes, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il existe une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

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

La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle soutient qu'elle a suivi la politique, mais que son employeur a refusé de mauvaise foi son exemption religieuse. L'employeur a également rejeté son test de dépistage de la COVID-19.

[13] La division générale devait décider si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite¹.

[14] La notion d'inconduite ne suppose pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour constituer de l'inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

¹ Au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la pénalité infligée par l'employeur ni de savoir s'il a mal agi en congédiant la prestataire de sorte que son congédiement était injustifié, mais bien de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné son congédiement².

[16] La division générale a décidé que la prestataire avait perdu son emploi parce qu'elle a refusé de se faire vacciner conformément à la politique de l'employeur. Elle avait été informée de la politique de l'employeur et avait eu du temps pour s'y conformer. Elle n'a pas obtenu d'exemption³. La prestataire a refusé intentionnellement; ce refus était volontaire. Il s'agissait de la cause directe de son congédiement.

[17] La division générale a conclu que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner son congédiement⁴.

[18] La division générale a conclu à partir 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 de l'employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*⁵.

[20] La prestataire soutient qu'elle a suivi la politique, mais que son employeur a agi de mauvaise foi en refusant son exemption religieuse. Elle soutient que l'employeur a également refusé son test de dépistage de la COVID-19.

[21] La question de savoir si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la prestataire quant à un test de dépistage de

² Arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; arrêt *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

³ Voir les pages GD3-39 et GD8-2.

⁴ Voir la page GD3-37.

⁵ Arrêt *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; arrêt *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

la COVID-19 ou si l'employeur aurait dû accepter sa demande d'exemption fondée sur ses croyances religieuses relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas l'instance par laquelle la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle recherche⁶.

[22] Dans la récente affaire *Paradis*, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison de son inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits que lui confère l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a jugé que la question relevait d'une autre instance.

[23] La Cour fédérale a également déclaré qu'il existe des recours permettant à un prestataire de sanctionner le comportement d'un employeur autre que le transfert des coûts de ce comportement au régime d'assurance-emploi.

[24] La preuve prépondérante dont dispose la division générale montre que la prestataire **a fait le choix personnel et délibéré** de ne pas se conformer à la politique de l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a entraîné son congédiement.

[25] Selon moi, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision 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 au sens de la *Loi*⁷.

[26] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie. Cela ne change rien au fait que,

⁶ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits qui lui sont garantis par l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; voir également l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel la Cour affirme que l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

⁷ *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491; CUB 49373.

en vertu de la *Loi*, la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[27] La prestataire a présenté une décision de la division générale à l'appui de sa position⁸. Toutefois, cette affaire ne s'applique pas à la prestataire parce qu'elle savait clairement que son exemption religieuse avait été refusée et qu'elle serait licenciée si elle n'était pas entièrement vaccinée d'ici le 31 octobre 2021.

[28] Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire n'a soulevé aucune erreur susceptible de révision, comme la compétence ou le défaut de la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Elle n'a pas relevé d'erreurs de droit ni de conclusions de fait erronées que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance pour en arriver à sa décision.

[29] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments de la prestataire à l'appui de sa demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division
d'appel

⁸ Décision *DL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 281.