



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 84

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. D.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
16 novembre 2022 (GE-22-2134)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 27 janvier 2023

Numéro de dossier : AD-22-945

Décision

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

Aperçu

[2] La partie demanderesse (le prestataire) a été mise en congé sans solde parce qu'elle a refusé de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 du client de son employeur. Le client a exigé que le prestataire travaille d'un nouveau lieu de travail. Le nouveau lieu exigeait qu'il soit vacciné. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse (la Commission) a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'il ne pouvait pas lui verser de prestations. Après une révision infructueuse, le prestataire a fait appel auprès de la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi parce qu'il n'avait pas obtenu de passeport vaccinal ni d'exemption approuvée, comme l'exigeaient son employeur et le client. On ne lui a pas accordé d'exemption. La division générale a conclu que le prestataire savait que l'employeur était susceptible de le suspendre dans ces circonstances. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi 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 qu'il a refusé de recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour protéger son corps contre un vaccin expérimental qui s'est révélé être une thérapie génique causant de graves problèmes, y compris la mort. Ne pas se faire vacciner était donc une question de vie ou de mort. Le prestataire a déposé d'autres documents pour appuyer sa position selon laquelle le vaccin contre la COVID-19 était inutile, dangereux et violait ses droits au titre du droit canadien et international.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé 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 parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable de la division générale qui pourrait conférer 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. Voici les erreurs révisables :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
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 une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui qu'il devra franchir à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de 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. Autrement dit, on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

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

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable de la division générale qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] Le prestataire soutient qu'il a refusé de recevoir le vaccin contre la COVID-19 pour protéger son corps contre un vaccin expérimental qui s'est révélé être une thérapie génique causant de graves problèmes, y compris la mort. Ne pas se faire vacciner était donc une question de vie ou de mort. Le prestataire a déposé d'autres documents pour appuyer la position qu'il a établie devant la division générale, à savoir que le vaccin contre la COVID-19 était inutile, dangereux et violait ses droits au titre du droit canadien et international.

[13] La division générale devait décider si le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite.

[14] La notion d'inconduite n'implique 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 l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[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 le prestataire de telle sorte que sa suspension était injustifiée, mais plutôt de décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension¹.

[16] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu parce qu'il avait refusé de se conformer à la politique. Il avait été informé de la politique et on lui avait donné le temps de s'y conformer. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a refusé intentionnellement; c'était délibéré. Il s'agit de la cause directe de sa suspension. La division générale a conclu que le prestataire savait

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

que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension. La division générale a conclu à partir de la preuve prépondérante que le comportement du prestataire constituait une inconduite.

[17] 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.

[18] Il n'est pas vraiment contesté qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés sur leur lieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur et son client ont suivi les recommandations des responsables de la santé publique pour mettre en œuvre la politique en vue de protéger la santé de tous les employés pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été suspendu.

[19] Le Tribunal n'a pas la compétence de décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur concernant la COVID-19 étaient efficaces ou raisonnables.

[20] La question de savoir si l'employeur aurait dû offrir des mesures d'adaptation au prestataire en lui permettant de travailler à domicile ou si sa politique violait les droits de la personne et constitutionnels du prestataire relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas la tribune appropriée par laquelle le prestataire peut obtenir la réparation qu'il demande³.

[21] Dans l'affaire récente intitulée *Paradis*, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits aux termes de l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

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

³ 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 que la question relevait d'une autre instance. Voir aussi l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel il est affirmé que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation n'est pas une question pertinente pour décider s'il y a eu inconduite.

[22] La Cour fédérale a également déclaré qu'il existe des recours disponibles pour qu'une partie prestataire sanctionne le comportement d'un employeur autre que le transfert des coûts de ce comportement au régime d'assurance-emploi.

[23] Dans l'affaire *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation d'accommodement de l'employeur n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite dans le cadre de l'assurance-emploi.

[24] La preuve prépondérante devant la division générale montre que le prestataire a **fait un choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique, ce qui a entraîné sa suspension.

[25] Selon moi, la division générale n'a commis aucune erreur révisable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite selon les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁴.

[26] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie⁵. Cela ne change rien au fait qu'en vertu 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.

[27] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a relevé aucune erreur révisable de la division générale, par exemple une erreur de compétence ou du non-respect d'un principe de justice naturelle. Il n'a cerné aucune erreur de droit ni 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 au moment de rendre sa décision.

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

⁵ Je souligne que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions imposant la vaccination, bien qu'elles portent atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, n'enfreignaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits*. Même s'il était établi que l'article 7 de la *Charte* avait été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au sens de l'article premier de la *Charte* – *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455 (uniquement en français au moment de la publication).

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

Conclusion

[29] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel