



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 131

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. S.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
7 décembre 2022
(GE-22-2373)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 8 février 2023
Numéro de dossier : AD-23-32

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Aucune exemption ne lui a été accordée. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après révision, la Commission n'a pas changé sa décision. Par conséquent, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire a perdu son emploi après avoir refusé de suivre la politique de l'employeur. Il n'a pas demandé d'exemption. La division générale a estimé que le prestataire savait qu'il était probable que l'employeur le congédie dans ces circonstances. Elle a conclu que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire cherche à obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel. Le prestataire soutient qu'il n'a pas été congédié en raison d'une inconduite. Il affirme qu'il n'a pas manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail. Il ajoute que son syndicat a déposé un grief pour contester la politique de l'employeur et que la légitimité de cette politique est actuellement en arbitrage. Le prestataire soutient que l'employeur ne pouvait pas aller de l'avant avec la politique en question, jusqu'à ce qu'elle soit reconnue comme légale par la loi. Il avance que l'employeur a abandonné sa politique illégale et a offert de le réintégrer.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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 suivantes :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché 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 commis une erreur de droit dans sa décision.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le critère juridique est moins exigeant que celui à remplir pour un appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses arguments. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire en sorte que l'appel soit accueilli.

[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 mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs donne à l'appel 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 qu'il n'a pas été congédié en raison d'une inconduite. Il affirme qu'il n'a pas manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail. Le prestataire soutient que son syndicat a contesté la politique de l'employeur et que sa légitimité est actuellement en arbitrage. Il dit que l'employeur ne pouvait pas donner suite à la politique en question, jusqu'à ce qu'elle soit reconnue comme légale par la loi. Il avance que l'employeur a abandonné sa politique illégale et a offert de la réintégrer.

[13] Il est bien établi que, pour trancher la demande de permission de faire appel du prestataire, je dois m'appuyer sur la preuve qui a été présentée à la division générale¹.

[14] La division générale devait décider si le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[15] La notion d'inconduite ne sous-entend pas qu'il est nécessaire que la façon d'agir résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été de nature délibérée ou, à tout le moins, de nature insouciant ou négligente au point où l'on pourrait dire que la personne a délibérément ignoré les effets de ses actes 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 décider si l'employeur était coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de telle sorte que son congédiement était injustifié. Son rôle est plutôt de

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* et la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement².

[17] D'après la preuve, la division générale a conclu que le prestataire a été congédié parce qu'il a refusé de suivre la politique. Il a été informé de la politique, et son employeur lui a donné du temps pour qu'il s'y conforme. Aucune exemption ne lui a été accordée. Le refus du prestataire était intentionnel et volontaire. Il s'agit de la cause directe de son congédiement. La division générale a conclu que le prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner son congédiement.

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

[19] 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*³.

[20] On ne conteste pas le fait que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de son personnel sur le lieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi les recommandations des responsables de la santé publique afin de mettre en place sa politique pour protéger la santé de l'ensemble du personnel pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été congédié⁴.

[21] Le prestataire soutient que la division générale a refusé d'exercer sa compétence sur les questions de savoir si l'employeur a violé sa convention collective et si la politique de l'employeur a violé ses droits.

[22] Les questions de savoir si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation, si la politique de l'employeur violait ses droits aux termes de la convention

² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

⁴ L'employeur a également mentionné « [...] nos obligations au titre de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*... »

collective ou si la politique violait ses droits de la personne et ses droits constitutionnels relèvent d'une autre instance. Ce tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que le prestataire demande⁵.

[23] Dans l'affaire *Cecchetto* qui a eu lieu récemment, la Cour fédérale a tranché un cas d'inconduite portant sur le refus du prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[24] Le prestataire a fait valoir que le refus de se conformer à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Il a affirmé qu'aucune preuve ne démontrait que le vaccin était sécuritaire et efficace. Le prestataire s'est senti discriminé en raison de son choix médical personnel. Le prestataire a soutenu qu'il a le droit de contrôler sa propre intégrité physique et que ses droits ont été violés aux termes du droit canadien et du droit international⁶.

[25] La Cour fédérale a confirmé la décision rendue par la division d'appel : selon la loi, ce tribunal n'est pas autorisé à trancher ces questions. La Cour a convenu que, en faisant le choix personnel et délibéré de ne pas suivre la politique de vaccination de l'employeur, le prestataire avait manqué à ses obligations et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷. La Cour a déclaré qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux demandes du prestataire de progresser adéquatement dans le système juridique.

[26] Dans l'affaire *Paradis*, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits aux termes de la *l'Alberta Human Rights Act* [loi de

⁵ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur allait à l'encontre de ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi de l'Alberta sur les droits de la personne]. La Cour a conclu que la question relevait d'une autre instance. Voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans laquelle on affirme que l'obligation d'un l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

⁶ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

⁷ La Cour fait référence à la décision *Bellavance*. Voir la note 2.

l'Alberta sur les droits de la personne]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

[27] La Cour fédérale a déclaré qu'un employé a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que le programme d'assurance-emploi fasse les frais du comportement.

[28] Dans l'affaire *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation d'un employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite aux termes de l'assurance-emploi.

[29] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle de la division générale n'est pas de décider si l'employeur était coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de sorte que son congédiement était injustifié. Son rôle est plutôt de décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement.

[30] La preuve prépondérante présentée à la division générale montre que le prestataire **a fait le choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur, qui a été mise en place en réponse à la situation exceptionnelle causée par la pandémie, ce qui a entraîné son congédiement.

[31] Le prestataire a présenté une décision du Tribunal portant sur une affaire qu'il considère comme semblable à la sienne. Dans cette affaire, l'appelante n'a pas été exclue des prestations d'assurance-emploi⁸. Il est important de rappeler que la division d'appel n'est pas obligée de suivre ce qui est dit dans les décisions de la division générale. De plus, les faits dans cette affaire sont différents, car la convention collective de l'appelante comportait des dispositions précises concernant son choix de se faire vacciner ou non⁹.

[32] Je ne vois pas en quoi par la division générale aurait commis une erreur révisable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite uniquement d'après les

⁸ Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

⁹ Je remarque que la décision fait actuellement l'objet d'un appel devant la division d'appel (AD-23-13).

paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁰.

[33] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation auprès d'une autre instance, si l'existence d'une violation est établie¹¹. 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 congédié en raison d'une inconduite.

[34] Le prestataire soutient que l'employeur l'a rappelé au travail. Ce fait ne change rien à la nature de l'inconduite, qui a initialement entraîné le congédiement du prestataire¹².

[35] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a relevé aucune erreur révisable, comme la compétence de la division générale ou le non-respect d'un principe de justice naturelle. Il n'a relevé 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.

[36] 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

¹⁰ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491; CUB 49373.

¹¹ 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 s'il fallait conclure à la violation de l'article 7 de la *Charte*, la violation serait justifiée par l'article 1 comme étant une limite raisonnable. Voir la décision *Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455 (en français seulement au moment de la publication).

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682 et la décision *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

[37] 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