



[TRADUCTION]

Citation : *GM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 154

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : G. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 9 décembre 2022
(GE-22-2870)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 14 février 2023

Numéro de dossier : AD-23-4

Décision

[1] Je refuse au prestataire la permission de faire appel parce qu'il n'a pas de cause défendable. Le présent appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] G. M., le prestataire, fait appel d'une décision de la division générale lui refusant des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le requérant travaillait comme analyste de soutien technique pour une entreprise de télécommunications. Le 1^{er} février 2022, son employeur l'a mis en congé sans solde après qu'il a refusé de fournir la preuve qu'il avait reçu le vaccin contre la COVID-19. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas à verser de prestations d'assurance-emploi au prestataire parce que le non-respect de la politique de vaccination de son employeur constituait une inconduite.

[4] La division générale était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que le prestataire avait délibérément enfreint la politique de vaccination de son employeur. Elle a jugé que le prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique entraînerait probablement sa suspension.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il affirme que la division générale a commis des erreurs de droit lorsqu'elle a décidé qu'il était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Il soutient que la division générale n'a pas appliqué la loi correctement et fait valoir les points suivants :

- Il n'a jamais signé quoi que ce soit disant qu'il devait se faire vacciner pour faire son travail.
- Le code de conduite de son employeur ne disait rien au sujet de la divulgation de ses antécédents de santé ou de la nécessité de se faire vacciner.

- Il a travaillé de la maison après mars 2020 et n'a eu aucun contact avec la clientèle ou ses collègues de travail.
- La division générale n'a jamais précisé quelle loi permet à un employeur d'exiger que ses employés soient vaccinés, même s'ils travaillent à domicile.

[6] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès¹. Avoir une chance raisonnable de succès est la même chose qu'avoir une cause défendable². Si le prestataire n'a pas de cause défendable, l'affaire prend fin maintenant.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que le refus du prestataire de démontrer qu'il avait été vacciné constituait une inconduite?

Analyse

[8] J'ai examiné la décision de la division générale, ainsi que le droit et les éléments de preuve qu'elle a utilisés pour en arriver à cette décision. J'ai conclu que le prestataire n'a pas de cause défendable.

La division générale n'a pas mal interprété la loi

[9] Le prestataire fait valoir qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'avait pas l'obligation de fournir une preuve de vaccination à son employeur. Il affirme qu'en le forçant à le faire sous la menace d'une suspension ou d'un congédiement, son employeur a porté atteinte à ses droits.

[10] Je ne vois pas le bien-fondé de cet argument.

[11] La division générale a défini l'inconduite comme suit :

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir la *décision Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée. Il n'est pas nécessaire que le prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'il ait voulu faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi.

Il y a inconduite si la partie prestataire savait, ou aurait dû savoir, que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison³.

Ces paragraphes montrent que la division générale a bien résumé le droit relatif à l'inconduite. La division générale a ensuite conclu à juste titre qu'elle n'a pas le pouvoir de décider si les politiques d'un employeur sont raisonnables, justifiables ou même légales⁴.

[12] La question de savoir si la politique de son employeur violait les droits fondamentaux du prestataire relève d'une autre instance. Dans la présente affaire, les seules questions qui comptent sont celles de savoir si le prestataire a enfreint la politique et, dans l'affirmative, si cette violation était délibérée et si elle était susceptible d'entraîner vraisemblablement son congédiement. La division générale avait de bonnes raisons de répondre « oui » aux deux questions.

La division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve

[13] Le prestataire soutient que se faire vacciner n'a jamais été une condition de son emploi. Il fait également valoir que son refus de se faire vacciner n'a pas nui aux

³ Voir les paragraphes 13 et 14 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale, qui cite la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251. Le principe de cette affaire a été réaffirmé récemment dans la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, qui portait sur une politique de vaccination contre la COVID-19 semblable à celle imposée par l'employeur de la prestataire. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460. Voir aussi la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

intérêts de son employeur parce qu'il n'avait aucun contact avec la clientèle ou d'autres collègues lorsqu'il travaillait à domicile.

[14] Encore une fois, je ne vois pas comment ces arguments peuvent être accueillis compte tenu de la loi sur l'inconduite. Le prestataire a fait les mêmes observations à la division générale, qui a examiné la preuve disponible et en est arrivée aux conclusions suivantes :

- L'employeur du prestataire était libre d'établir et d'appliquer une politique de vaccination comme il l'entendait.
- L'employeur du prestataire a adopté et communiqué une politique de vaccination obligatoire claire exigeant que les membres du personnel fournissent la preuve qu'ils avaient été vaccinés.
- Le prestataire savait que le non-respect de la politique avant une certaine date entraînerait une perte d'emploi.
- Le prestataire a intentionnellement refusé de se faire vacciner.
- Le prestataire n'a pas tenté de démontrer qu'il était visé par une des exceptions permises par la politique.

[15] Ces conclusions semblent refléter fidèlement le témoignage du prestataire ainsi que les documents au dossier. La division générale a conclu que le prestataire était coupable d'inconduite parce que ses actes étaient délibérés et qu'ils ont vraisemblablement mené à son congédiement. Le prestataire croyait peut-être que son refus de se faire vacciner ne causait aucun tort à son employeur, mais ce n'était pas à lui d'en décider⁵.

Conclusion

[16] Je ne suis pas convaincu que l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est donc refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

⁵ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel