



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 160

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 novembre 2022
(GE-22-3137)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 15 février 2023

Numéro de dossier : AD-23-11

Décision

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

Aperçu

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

[3] La prestataire travaillait comme commis comptable pour une autorité provinciale des services de santé. Le 25 octobre 2021, son employeur l'a mise en congé sans solde après qu'elle a refusé de fournir la preuve qu'elle avait reçu le vaccin contre la COVID-19 (elle a par la suite été congédiée de son emploi). La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas à verser de prestations d'assurance-emploi à la 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 la prestataire avait délibérément enfreint la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique entraînerait probablement sa suspension.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale. Elle soutient qu'elle n'a pas été coupable d'inconduite et fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte des éléments suivants :

- Elle avait de bonnes raisons de ne pas s'exposer aux risques associés au vaccin contre la COVID-19.
- Aucune loi canadienne n'obligeait qui que ce soit à se faire vacciner.
- Toute personne a droit à la liberté de conscience et à l'intégrité physique au titre de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

- Son employeur lui a imposé une nouvelle condition d'emploi sans son accord.
- Elle ne se sentait pas à l'aise de divulguer ses renseignements médicaux personnels à son employeur.

[6] Avant que l'appel de la 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 la 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 de la prestataire de se faire vacciner 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 la prestataire n'a pas de cause défendable.

La division générale n'a pas mal interprété la loi

[9] La prestataire soutient qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'elle n'avait pas l'obligation de divulguer son statut vaccinal à son employeur. Elle affirme qu'en la forçant à le faire sous la menace d'une suspension ou d'un congédiement, son employeur a porté atteinte à ses droits et l'a traitée injustement.

[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 la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle 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 prestataire savait, ou aurait dû savoir, que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il y avait une réelle possibilité 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 de la personne de la prestataire relève d'une autre instance. Dans la présente affaire, les seules questions qui comptent sont celles de savoir si la prestataire a enfreint la politique et, dans l'affirmative, si cette violation était délibérée et susceptible d'entraîner vraisemblablement son congédiement. Dans l'affaire qui nous concerne, 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] La prestataire soutient que se faire vacciner n'a jamais été une condition de son emploi. Elle fait également valoir que son refus de se faire vacciner n'a pas nui aux

³ Voir les paragraphes 17 et 18 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale, qui cite la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. 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'elle n'a eu aucun contact avec la clientèle ou ses collègues lorsqu'elle travaillait à domicile.

[14] Encore une fois, je ne vois pas comment ces arguments peuvent réussir étant donné la loi sur l'inconduite. La 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 de la prestataire était libre d'établir et d'appliquer une politique de vaccination comme il l'entendait.
- L'employeur de la 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.
- La prestataire savait que le non-respect de la politique avant une certaine date entraînerait une perte d'emploi.
- La prestataire a intentionnellement refusé de se faire vacciner.
- La prestataire n'a pas démontré qu'elle était visée par l'une des exemptions permises par la politique.

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

Conclusion

[16] Je ne suis pas convaincue 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