



[TRADUCTION]

Citation : *RK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 142

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. K.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
1^{er} décembre 2022 (GE-22-2725)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 10 février 2023

Numéro de dossier : AD-22-977

Décision

[1] Je refuse au prestataire la permission de faire appel parce qu'il n'a présenté d'argument défendable. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire, R. K., fait appel de la décision de la division générale de lui refuser des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire est un fonctionnaire qui a refusé de divulguer son statut vaccinal à son employeur. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas à lui verser de prestations d'assurance-emploi parce que son refus constituait une inconduite.

[4] La division générale s'est rangée à l'avis de 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 sa conduite entraînerait probablement son congédiement.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de droit lorsqu'elle a décidé qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[6] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'un argument défendable². Si le prestataire n'a pas présenté d'argument défendable, l'affaire est close.

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.

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 divulguer son statut vaccinal 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. Je conclus que le prestataire n'a pas présenté d'argument défendable.

La division générale n'a pas ignoré les arguments du prestataire

[9] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas abordé son alléation selon laquelle la politique de vaccination de son employeur allait à l'encontre du *Code de Nuremberg*. Il affirme également que la division générale a ignoré une décision récente du Tribunal de la sécurité sociale accordant des prestations d'assurance-emploi à une employée bien qu'elle ait refusé de se faire vacciner contre la COVID.

[10] Je ne vois pas le bien-fondé de ces arguments.

[11] Au paragraphe 22 de sa décision, la division générale a fait référence à l'argument du prestataire fondé sur le *Code de Nuremberg*. Elle n'a pas expliqué pourquoi elle a rejeté cet argument, mais, encore une fois, les décideurs n'ont pas à aborder chaque point, aussi insignifiant soit-il, soulevé par une partie prestataire. Il n'en demeure pas moins que même si le prestataire a peut-être invoqué le *Code de Nuremberg*, il n'a pas expliqué en quoi cet ensemble de principes éthiques, élaboré par un tribunal américain à la suite de la Seconde Guerre mondiale, avait force de loi au Canada. Même si le *Code de Nuremberg* s'appliquait dans ce pays, le prestataire n'a pas non plus expliqué comment son employeur l'avait enfreint.

[12] En ce qui concerne la décision du Tribunal de la sécurité sociale qui est censée appuyer sa cause, le prestataire semble faire référence à une autre décision de la

division générale, *AL*, qui a été rendue le 14 décembre 2022³. Je suis d'avis que cette décision n'aide pas la prestataire pour trois raisons :

- Les membres de la division générale ne sont pas liés par les décisions de leurs collègues.
- La décision *AL* a été rendue près de deux semaines après la décision qui est portée en appel dans la présente instance. On ne peut pas reprocher à la division générale de ne pas s'être appuyée sur une décision qui n'existait pas au moment de l'audience.
- Même si la décision *AL* avait existé au moment de l'audience, elle ne se serait pas appliquée à la situation du prestataire. Contrairement au prestataire dans la présente affaire, la prestataire dans l'affaire *AL* était assujettie à une convention collective qui donnait aux employés le droit de refuser **toute** vaccination recommandée ou requise.

La division générale n'a pas mal interprété le droit applicable

[13] Le prestataire soutient qu'il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il n'avait pas l'obligation de divulguer ses renseignements médicaux à son employeur. Il dit qu'en le forçant à le faire sous la menace d'une suspension ou d'un congédiement, son employeur a enfreint non seulement le *Code de Nuremberg*, mais aussi le *Code criminel*, les lois sur les droits de la personne, les lois sur la protection des renseignements personnels ainsi que son contrat de travail initial.

[14] Encore une fois, je juge que cet argument n'est pas défendable.

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

Selon la jurisprudence, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle. Par inconduite, on entend aussi 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

³ Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi.

Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.

[16] Ces extraits montrent que la division générale a bien résumé le droit relatif à la question de l'inconduite. La division générale a ensuite correctement appliqué ce droit en tirant les conclusions suivantes :

- L'employeur du prestataire a adopté et communiqué une politique de vaccination obligatoire claire exigeant des employés qu'ils attestent qu'ils étaient vaccinés.
- Le prestataire savait que s'il ne se conformait pas à la politique avant une certaine date, il perdrait son emploi.
- Le prestataire a confirmé qu'il avait intentionnellement refusé de divulguer à son employeur s'il avait été vacciné.
- Le prestataire n'a pas tenté de démontrer qu'il était visé par l'une des exceptions prévues par la politique.

[17] La division générale a conclu que le prestataire s'était rendu coupable d'inconduite parce qu'il « savait qu'il risquait d'être suspendu de son emploi en refusant de dire s'il avait été vacciné⁴. »

[18] La division générale n'a pas évalué si la politique de vaccination de l'employeur était déraisonnable ou illégale parce qu'elle n'avait pas à la faire. La Cour d'appel fédérale a déclaré que de telles questions dépassent la compétence du Tribunal⁵. Les seules questions qui comptent sont celles de savoir si le prestataire a enfreint la politique de son employeur et si cette violation était délibérée et susceptible d'entraîner

⁴ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251. Le principe établi dans ces décisions a récemment été réaffirmé dans la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

son congédiement. Dans la présente affaire, la division générale avait de bonnes raisons de répondre « oui » à ces deux questions.

Conclusion

[19] 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.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel