



[TRADUCTION]

Citation : *GL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 165

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : G. L.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 11 janvier 2023
(GE-22-3331)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 15 février 2023

Numéro de dossier : AD-23-57

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption pour des raisons religieuses. La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après le rejet de sa demande de révision, la prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi suite à son refus de se conformer à la politique de l'employeur. L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption pour des raisons religieuses. La division générale a estimé que la prestataire savait que l'employeur était susceptible de la suspendre dans ces circonstances. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient qu'elle n'a pas été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle dit qu'elle n'a pas manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de sa convention collective ou de son contrat de travail en refusant de se faire vacciner. Elle soutient que l'employeur a violé ses droits fondamentaux et constitutionnels au consentement éclairé, à la liberté de choix et à l'intégrité physique.

[6] Je dois décider si la 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 de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et 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. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

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 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. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, la prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, pour accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un des moyens d'appel

susmentionnés et qu'au moins un des motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] La prestataire soutient qu'elle n'a pas été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle dit qu'elle n'a pas manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de sa convention collective ou de son contrat de travail en refusant de se faire vacciner. Elle fait valoir que l'employeur a violé ses droits fondamentaux et constitutionnels au consentement éclairé, à la liberté de choix et à l'intégrité physique.

[13] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[14] La notion d'inconduite n'implique pas nécessairement que le comportement fautif résulte d'une intention coupable. Il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, les actes reprochés doivent avoir été délibérés, ou, à tout le moins, d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé d'ignorer les répercussions qu'ils 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 celui-ci s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant la prestataire de telle sorte que sa suspension était injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si l'inconduite a entraîné sa suspension¹.

[16] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi parce qu'elle avait refusé de suivre la politique de l'employeur qui s'appliquait à tous les employés. Elle avait été informée de la politique et on lui avait donné le temps de s'y conformer. Elle n'a pas obtenu d'exemption pour des raisons religieuses. Le

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

refus de la prestataire était intentionnel. C'était un refus délibéré. C'est la cause directe de sa suspension. La division générale a jugé que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension.

[17] La division générale a conclu que la preuve prépondérante démontrait que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[18] Il est bien établi qu'une violation délibérée d'une politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*². On considère également comme une inconduite au sens de la *Loi* le fait de ne pas respecter une politique dûment approuvée par un gouvernement ou une industrie³.

[19] Personne ne conteste le fait qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité du personnel dans le milieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi les recommandations des responsables de Santé Canada afin de mettre en œuvre sa politique de vaccination pour protéger la santé de tous les employés⁴. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été suspendue.

[20] Les questions de savoir si l'employeur aurait dû offrir des mesures d'adaptation à la prestataire en raison de ses croyances religieuses, si l'employeur a enfreint sa convention collective ou si la politique de vaccination portait atteinte aux droits fondamentaux et constitutionnels de la prestataire relèvent d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que la prestataire demande⁵.

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

³ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 71744 et CUB 74884.

⁴ La politique a été établie conformément aux articles 7 et 11.1 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

⁵ 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 que lui reconnaissait l'*Alberta Human Right Act* [loi albertaine 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, qui précise que l'obligation d'un employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

[21] La Cour fédérale a rendu une décision récente dans l'affaire *Cecchetto* concernant la question de l'inconduite et le refus d'un prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. 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 soutenu qu'il n'était pas prouvé que le vaccin était sécuritaire et efficace. Le prestataire estimait avoir été victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Il a affirmé qu'il était maître de sa propre intégrité physique et qu'on avait porté atteinte aux droits qui lui étaient garantis par le droit canadien et international⁶.

[22] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle le Tribunal n'est pas autorisé par la loi à aborder ces questions. La Cour a convenu qu'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 envers celui-ci 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 par lesquels les demandes du prestataire peuvent progresser adéquatement dans le cadre du système juridique.

[23] Dans l'affaire *Paradis* mentionnée précédemment, 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 au titre de l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

[24] La Cour fédérale a déclaré que pour sanctionner le comportement d'un employeur, une partie prestataire a d'autres recours qui permettent d'éviter que le régime d'assurance-emploi fasse les frais du comportement en cause.

[25] 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 dans le cadre de l'assurance-emploi.

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

⁷ La Cour fait référence à la décision *Bellavance* mentionnée à la note 2 ci-dessus.

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

[27] Je ne vois pas en quoi la division générale aurait fait une erreur révisable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite uniquement d'après les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸.

[28] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie⁹. 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 la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

[29] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a relevé aucune erreur révisable comme une erreur de compétence ou un manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Elle n'a pas non plus cerné d'erreur de droit que la division générale aurait commise ni de conclusion de fait erronée qu'elle aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

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

⁸ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et les décisions CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

⁹ 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*, cette violation serait justifiée par l'article 1 de la *Charte* 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).

Conclusion

[31] 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