



[TRADUCTION]

Citation : *NS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 162

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : N. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 novembre 2022 (GE-22-2648)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 15 février 2023

Numéro de dossier : AD-23-12

Décision

[1] Je refuse à la prestataire la permission de faire appel parce qu'elle ne présente aucun argument défendable. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La prestataire, N. S., fait appel d'une décision de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale lui refusant des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire était une employée contractuelle pour la fonction publique fédérale. Le 7 janvier 2022, son employeur l'a mise en congé sans solde après qu'elle a refusé de prouver qu'elle avait été vaccinée contre la COVID-19. La semaine suivante, elle a été avisée que son contrat ne serait pas renouvelé. 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 vaccinale de l'employeur constituait une inconduite.

[4] La division générale était d'accord avec la Commission. La division générale a conclu que la prestataire avait délibérément enfreint la politique vaccinale de son employeur. Elle a aussi 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. Selon la prestataire, la division générale a commis des erreurs de droit en décidant qu'elle était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Voici deux observations de la prestataire :

- En vertu de la *Charte canadienne des droits et libertés*, son employeur aurait dû lui accorder une exemption de la politique vaccinale pour motifs religieux.
- La division générale a conclu qu'elle avait été congédiée pour inconduite, sans expliquer qu'elle avait été assujettie à une politique vaccinale imposée par son employeur après son embauche.

[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 aucun argument défendable, l'affaire prend fin maintenant.

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a fait erreur lorsqu'elle a conclu que le refus de la prestataire de prouver sa vaccination 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 arriver à sa décision. J'ai conclu que la prestataire n'a aucun argument défendable.

La division générale n'a pas mal interprété la loi

[9] La prestataire soutient qu'il n'y a eu aucune inconduite parce qu'elle n'était pas obligée de prouver à son employeur qu'elle était vaccinée. Elle affirme qu'en la forçant à le prouver sous menace de suspension ou de 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 :

Selon la jurisprudence, pour être considérée comme une inconduite, la conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle. L'inconduite peut aussi se présenter comme une conduite si insouciant qu'elle est presque délibérée. Pour qu'il y ait inconduite selon la loi, il ne faut pas nécessairement que la personne ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle voulait faire quelque chose de mal).

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.

Il y a inconduite si la personne 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.

Cet extrait montre que la division générale a bien résumé les principes juridiques entourant l'inconduite. La division générale a aussi mentionné 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] Il revient à d'autres instances de décider si la politique de l'employeur était équitable ou si elle violait le contrat de travail de la prestataire ou les droits de la personne. Dans la présente affaire au sujet de prestations d'assurance-emploi, l'important est de se demander si la prestataire a enfreint la politique de son employeur. Si c'est le cas, il faut se demander si le non-respect était délibéré et s'il était susceptible d'entraîner vraisemblablement un 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] La prestataire soutient que la vaccination n'a jamais été une condition d'emploi dans son poste. Elle fait aussi valoir que son employeur aurait dû l'exempter de sa politique vaccinale en raison de ses croyances religieuses.

[14] Encore une fois, je ne vois pas la valeur de ces arguments étant donné la loi entourant l'inconduite. La prestataire a présenté les mêmes observations à la division générale. Celle-ci a examiné la preuve à sa disposition et est arrivée aux conclusions suivantes :

³ Voir les paragraphes 16 et 17 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale où il est question de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le principe énoncé dans cette affaire est revenu récemment dans la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement). Cette décision portait sur une politique de vaccination contre la COVID-19 semblable à celle imposée par l'employeur de la prestataire. Voir aussi les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460; *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

- 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 vaccinale claire et obligatoire qui exigeait que les membres du personnel prouvent qu'ils avaient été vaccinés.
- La prestataire savait que le non-respect de la politique à une certaine date entraînerait une perte d'emploi.
- La prestataire a refusé intentionnellement de se faire vacciner.
- La prestataire n'a pas démontré qu'une exemption s'appliquait à elle dans le cadre de la politique.

[15] Ces conclusions semblent correspondre fidèlement au témoignage de la prestataire et aux 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 a peut-être cru que son refus de se faire vacciner ne concernait pas son employeur, mais ce n'était pas une décision qui lui revenait.

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.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel