



[TRADUCTION]

Citation : *HJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 314

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : H. J.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
22 décembre 2022 (GE-22-3259)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 17 mars 2023
Numéro de dossier : AD-23-100

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. La prestataire n'y était pas exemptée. Elle a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission de l'assurance-emploi) a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après une révision qui s'est avérée défavorable pour la prestataire, celle-ci a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a affirmé que la prestataire avait perdu son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. La prestataire n'y était pas exemptée. La division générale a établi que la prestataire savait que l'employeur pouvait la congédier dans ces circonstances. La division générale a conclu que la prestataire avait été congédiée 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. La prestataire dit qu'étant donné son état de santé, elle devait absolument attendre d'avoir plus d'information sur la sûreté du vaccin. Elle soutient que rien ne prouve qu'elle ait manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail.

[6] La prestataire affirme que l'employeur a imposé la politique unilatéralement sans tenir compte de la convention collective et sans consulter l'équipe de négociation. L'employeur n'a pas pris en considération que sa convention collective précise que les membres du personnel ont le droit de refuser toute vaccination. La prestataire soutient

que la common law canadienne prévoit qu'une personne a le droit de contrôler ce qui arrive à son corps et qu'elle a le dernier mot lorsqu'il s'agit de décider, sans qu'on la force, si elle accepte ou non un traitement médical.

[7] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[8] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

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

Analyse

[10] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables 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 décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qui dépassait sa compétence.
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.

[11] La demande de permission de faire appel est une étape qui vient avant l'examen sur le fond. C'est une première étape que la partie prestataire doit franchir, où la barre est moins haute que durant l'appel sur le fond. Lors de la demande de permission de faire appel, la partie prestataire n'a pas à prouver ce qu'elle avance. Elle doit plutôt

montrer que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, elle doit établir qu'une erreur susceptible de révision a été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[12] Alors, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins un de ces motifs a une chance raisonnable de succès.

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

[13] La prestataire dit qu'étant donné son état de santé, elle devait absolument attendre d'avoir plus d'information sur la sûreté du vaccin. Elle soutient que rien ne prouve qu'elle ait manqué à une obligation expresse ou implicite découlant de son contrat de travail.

[14] La prestataire affirme que l'employeur a imposé la politique unilatéralement sans tenir compte de la convention collective et sans consulter l'équipe de négociation. L'employeur n'a pas pris en considération que sa convention collective précise que les membres du personnel ont le droit de refuser toute vaccination. La prestataire soutient que la common law canadienne prévoit qu'une personne a le droit de contrôler ce qui arrive à son corps et qu'elle a le dernier mot lorsqu'il s'agit de décider, sans qu'on la force, si elle accepte ou non un traitement médical.

[15] Le rôle de la division générale est d'examiner les éléments de preuve que les deux parties ont présentés, de décider des faits pertinents à la question de droit dont elle est saisie, puis de rendre sa propre décision indépendante à l'écrit.

[16] Il est bien connu que, pour trancher une demande de permission de faire appel, je dois m'appuyer sur la preuve qui a été présentée à la division générale¹.

¹ Voir la décision *Sibbald v Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision). La prestataire n'a pas mentionné à la division générale que sa convention collective lui permettait précisément de refuser toute vaccination. Elle n'a pas non plus fourni sa convention collective pour appuyer sa position.

[17] La division générale devait décider si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[18] Dans la notion d'inconduite, ce n'est pas nécessaire que le comportement fautif découle d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle.

[19] Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit être délibéré ou, du moins, d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a délibérément décidé d'ignorer les répercussions de cet acte sur son travail.

[20] Le rôle de la division générale n'est pas de juger la sévérité de la sanction imposée par l'employeur ni de savoir s'il a mal agi en congédiant la prestataire de sorte que la fin d'emploi serait injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné son congédiement².

[21] À la lumière de la preuve à sa disposition, la division générale a conclu que la prestataire avait été congédiée parce qu'elle avait refusé de suivre la politique de son employeur. La prestataire avait été informée de la politique et aurait eu le temps de s'y conformer. L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption médicale ou religieuse. Le refus de la prestataire était intentionnel. Elle a agi de façon délibérée. C'est la cause directe de son congédiement.

[22] La division générale a établi que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner son congédiement.

[23] La division générale a conclu, à partir de la preuve prépondérante, que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

[24] Selon un principe bien établi, une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

[25] On s'entend aussi pour dire qu'un employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables pour veiller à la santé et la sécurité de son personnel au travail. Dans la présente affaire, l'employeur a mis en œuvre sa politique pour préserver la santé des membres du personnel pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été congédiée.

[26] La division générale n'avait pas à trancher les questions concernant l'efficacité du vaccin ou l'aspect raisonnable de la politique de l'employeur.

[27] Il revient à une autre instance de décider si l'employeur aurait dû autoriser la prestataire à travailler de chez elle, s'il aurait dû lui accorder une exemption pour motifs religieux, ou si la politique violait les droits de la prestataire en matière d'emploi, les droits de la personne ou les droits constitutionnels. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que la prestataire recherche⁴.

[28] Récemment, la Cour fédérale a rendu une décision dans l'affaire *Cecchetto* concernant une inconduite et le refus du prestataire de suivre la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19.

[29] Le prestataire dans cette affaire a fait valoir que le refus de se soumettre à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Il a soutenu que rien ne prouvait que le vaccin était sûr et efficace. Le prestataire s'est senti discriminé en raison de son choix médical personnel. Il a affirmé

³ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

⁴ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a affirmé que la politique de son employeur avait violé ses droits au titre de la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). La Cour a établi 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 de l'employeur d'accorder des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les affaires d'inconduite.

qu'il avait le droit de préserver sa propre intégrité physique et que ses droits avaient été violés selon la loi canadienne et internationale⁵.

[30] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas légalement autorisé à traiter ce genre de questions. La Cour a convenu qu'en faisant le choix personnel et délibéré de ne pas suivre la politique vaccinale de l'employeur, le prestataire avait manqué à ses obligations envers son employeur et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁶. La Cour a précisé qu'il existe d'autres façons de faire avancer adéquatement les revendications du prestataire dans le système judiciaire.

[31] Dans l'affaire *Paradis* qui a été tranchée auparavant, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu qu'il n'y avait eu aucune inconduite de sa part parce que la politique de son employeur violait ses droits au titre de la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). La Cour fédérale a établi que la question relevait d'une autre instance.

[32] La Cour fédérale a déclaré qu'il existe d'autres moyens de sanctionner le comportement d'un employeur, qui permettent d'éviter que le programme d'assurance-emploi fasse les frais du comportement incriminé.

[33] Dans l'affaire *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation de l'employeur d'accorder des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les affaires d'inconduite en assurance-emploi.

[34] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle de la division générale n'est pas de décider si l'employeur a mal agi en congédiant la prestataire, de sorte que le congédiement serait injustifié. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné son congédiement.

⁵ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

⁶ La Cour fait référence à la décision *Bellavance*. Voir la note de bas de page n° 3.

[35] 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 que son employeur avait établie en réponse aux circonstances pandémiques exceptionnelles. C'est ce qui a entraîné son congédiement.

[36] La division générale ne semble avoir commis aucune 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 titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷.

[37] La prestataire soutient qu'elle est arrivée à une entente confidentielle avec l'employeur. Comme l'a mentionné la division générale, le « relevé d'emploi modifié » indique que l'emploi de la prestataire a pris fin conformément à l'entente conclue par le syndicat⁸.

[38] L'entente entre les parties ne change rien à la nature de l'inconduite, qui a mené au congédiement de la prestataire⁹.

[39] 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 cerné aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, lorsqu'elle a rendu sa décision sur la question de l'inconduite.

[40] 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.

⁷ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A; CUB 58491; CUB 49373.

⁸ Voir la page GD9-2 du dossier d'appel.

⁹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682 et *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

Conclusion

[41] 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