



[TRADUCTION]

Citation : *TP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 273

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : T. P.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 13 janvier 2023
(GE-22-2591)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 14 mars 2023

Numéro de dossier : AD-23-97

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 et congédiée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. On ne lui a pas accordé d'exemption. Elle a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. La prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire a été suspendue et congédiée après avoir refusé de suivre la politique de vaccination de son employeur. On ne lui a pas accordé d'exemption. La division générale a estimé qu'elle savait que l'employeur était susceptible de la congédier dans ces circonstances. Elle 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. Elle soutient qu'elle n'a pas rompu son contrat de travail, ni ignoré une politique de l'employeur. Elle est légalement admissible à des prestations puisqu'elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant de nombreuses années.

[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 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 ou l'autre 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 rompu son contrat de travail, ni ignoré une politique de l'employeur. Elle a légalement droit aux prestations puisqu'elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant de nombreuses années.

[13] La division générale devait décider si la prestataire a été congédiée 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 congédiant la prestataire de telle sorte que son congédiement était injustifié. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné son congédiement¹.

[16] Après avoir examiné la preuve, la division générale a conclu que la prestataire a été suspendue et congédiée parce qu'elle a refusé de suivre la politique de vaccination de l'employeur. Elle a été informée de la politique et on lui a donné le temps de s'y conformer. On ne lui a pas accordé d'exemption. Son refus était intentionnel. C'était un refus délibéré. C'est la cause directe de sa suspension et de son congédiement.

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

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

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

[19] 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. Le non-respect d'une politique approuvée par un gouvernement ou un industrie est aussi considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

[20] Personne ne conteste le fait qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés dans leur milieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi l'ordonnance de l'agent provincial de la santé publique en mettant en œuvre sa politique de vaccination pour protéger la santé de tous les employés pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été congédiée⁴.

[21] La prestataire soutient que la division générale a refusé d'exercer sa compétence sur les questions de savoir si l'employeur a violé son contrat de travail et si sa politique a violé ses droits fondamentaux et constitutionnels.

[22] Les questions de savoir si l'employeur a violé le contrat de travail de la prestataire ou si la politique de l'employeur a violé ses droits fondamentaux et constitutionnels relèvent d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que la prestataire demande⁵.

[23] La Cour fédérale a rendu une décision récemment 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

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 L'obligation vaccinale était réglementée par la province et, en tant qu'organisme gouvernemental de santé, l'employeur devait respecter les règles provinciales.

⁵ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights 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.

refuser de se conformer à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Il a affirmé qu'il n'était pas prouvé que le vaccin était sécuritaire et efficace. Le prestataire s'est senti discriminé en raison de son choix médical personnel. Il a soutenu 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.

[24] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle le Tribunal n'est pas autorisé par la loi à trancher 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 son employeur 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.

[25] Dans l'affaire *Paradis* susmentionnée, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite parce que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

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

[27] 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.

[28] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle de la division générale n'est pas de décider si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant la prestataire de telle sorte que son congédiement était injustifié. Son rôle est plutôt d'évaluer si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné son congédiement.

[29] 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 créée par la pandémie et que cela a entraîné son congédiement.

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

[31] 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 que la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été congédiée en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[32] La prestataire soutient qu'elle a cotisé au régime d'assurance-emploi pendant de nombreuses années et qu'elle est admissible à des prestations d'assurance-emploi. Malheureusement pour elle, le paiement de cotisations ne donne pas en soi le droit de recevoir des prestations. La prestataire doit tout de même satisfaire aux critères

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 la Cour supérieure du Québec a jugé dans une décision récente 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).

d'admissibilité établis par la loi, comme c'est le cas pour toute police d'assurance à laquelle elle souscrit¹⁰.

[33] 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.

Conclusion

[34] 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

¹⁰ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MW*, 2014 TSSDA 371.