



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 485

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision relative à une prolongation de délai et à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse : D. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 décembre 2022 (GE-22-2302)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 21 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-143

Décision

[1] Je prolonge le délai qui permet de présenter une demande. Toutefois, je ne donne pas la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Le prestataire n'a eu aucune exemption. Il a alors demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] Après révision, la défenderesse (Commission de l'assurance-emploi) a conclu que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite, alors elle ne pouvait pas lui verser de prestations. Le prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision devant la division générale.

[4] La division générale a décidé que le prestataire avait été suspendu après avoir refusé de se conformer à la politique de son employeur. Il n'a eu aucune exemption. La division générale a établi qu'il savait que son employeur pouvait le suspendre dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il affirme que la Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau de la preuve. Il affirme aussi que la division générale a fait erreur quand elle a décidé que la preuve de vaccination est devenue une obligation explicite lors de l'entrée en vigueur de la politique. Le prestataire soutient que sa convention collective ou son contrat de travail ne comportait aucune disposition sur une preuve de vaccination à laquelle lui ou son syndicat aurait accepté d'être lié. Il fait valoir qu'il ne peut pas y avoir d'obligation résultant explicitement ou implicitement d'un contrat à moins que les deux parties en conviennent.

[6] Je dois établir si la demande du prestataire à la division d'appel est en retard. Si c'est le cas, je vais décider si l'on peut prolonger le délai qui lui permettrait de présenter sa demande. Si je prolonge ce délai, je dois évaluer si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[7] La demande est en retard. Je prolonge le délai qui permet de présenter la demande. Toutefois, je ne donne pas la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[8] Voici les questions à trancher :

- La demande à la division d'appel était-elle en retard?
- Dois-je prolonger le délai qui permettrait de présenter la demande?
- Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Analyse

La demande était en retard

[9] Pour présenter une demande de permission de faire appel, une personne a 30 jours suivant la date à laquelle la décision et les motifs lui sont communiqués par écrit.

[10] La division générale a rendu sa décision le 30 décembre 2022. Celle-ci a été communiquée au prestataire le 4 janvier 2023. Il a présenté une demande de permission de faire appel le 5 février 2023. Sa demande était en retard.

Je prolonge le délai qui permet de présenter la demande

[11] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation, je dois vérifier si le prestataire a une explication raisonnable pour son retard.

[12] C'est un retard de trois jours. Le prestataire explique qu'en janvier, il a eu recours à des services juridiques pour se préparer à une audience d'arbitrage sur le même sujet que son appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Son mois a été rempli par une préparation et des recherches approfondies. C'est pourquoi il a raté la date limite de quelques jours.

[13] Je suis convaincu qu'une prolongation du délai en vue d'obtenir une permission de faire appel est justifiée dans ce dossier. Le prestataire a une explication raisonnable.

Je ne donne pas la permission de faire appel

[14] 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 tranché 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.

[15] 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.

[16] 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.

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

[17] Le prestataire affirme que la Commission ne s'est pas acquittée de son fardeau de la preuve. Il affirme aussi que la division générale a fait erreur quand elle a décidé que la preuve de vaccination est devenue une obligation explicite lors de l'entrée en vigueur de la politique. Le prestataire soutient que sa convention collective ou son contrat de travail ne comportait aucune disposition sur une preuve de vaccination à laquelle lui ou son syndicat aurait accepté d'être lié. Il fait valoir qu'il ne peut pas y avoir d'obligation résultant explicitement ou implicitement d'un contrat à moins que les deux parties en conviennent.

[18] La division générale devait décider si le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[19] 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. 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 se prononcer sur la sévérité de la sanction imposée par l'employeur ni de savoir s'il a mal agi en suspendant le prestataire

de sorte que la suspension serait injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension¹.

[21] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire a été suspendu parce qu'il a refusé de respecter la politique de l'employeur. Il avait été informé de cette politique et aurait eu le temps de s'y conformer. Il n'a eu aucune exemption. Le refus du prestataire était intentionnel. Il a agi de façon délibérée. C'est la cause directe de sa suspension.

[22] La division générale a établi que le prestataire savait que son refus pouvait entraîner sa suspension.

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

[24] Selon un principe bien établi, une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*². On dit aussi que le non-respect d'une politique approuvée par un gouvernement ou une entreprise est une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*³.

[25] Le prestataire affirme que la division générale a fait erreur quand elle a décidé que la politique faisait partie de son contrat de travail. Il n'a jamais consenti à cette politique. Il croit donc qu'il n'a commis aucune violation. Il ne peut y avoir d'inconduite lorsqu'une politique imposée unilatéralement n'est pas reconnue.

[26] On s'entend pour dire qu'un employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables pour veiller à la santé et à la sécurité de son personnel au travail. Dans la présente affaire, l'employeur a respecté les exigences de Transports Canada et a mis

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

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

³ Voir les décisions CUB 71744 et CUB 74884.

en place une politique visant à préserver la santé de son personnel pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été suspendu⁴.

[27] Il n'appartient pas au Tribunal de la sécurité sociale de décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur concernant la COVID-19 étaient efficaces ou raisonnables.

[28] Il revient à une autre instance de décider si la politique de l'employeur a enfreint le contrat de travail et la convention collective du prestataire. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que le prestataire recherche⁵.

[29] Récemment, la Cour fédérale a rendu une décision dans l'affaire *Cecchetto* concernant une inconduite et le refus d'un prestataire de suivre la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19. Ce prestataire a fait valoir que le refus de se plier à une politique vaccinale imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Il a avancé que rien ne prouvait que le vaccin était sûr et efficace. Le prestataire s'est senti discriminé par son choix médical personnel. Il a ajouté qu'il avait le droit de préserver son intégrité physique et que ses droits avaient été violés selon la loi canadienne et internationale⁶.

[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, le prestataire dans l'affaire *Cecchetto* avait manqué à ses obligations envers son employeur et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite

⁴ Le 6 octobre 2021, le gouvernement du Canada a annoncé que la vaccination contre la COVID-19 était obligatoire pour toutes les compagnies sous réglementation fédérale, y compris le secteur de l'aviation.

⁵ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, un 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.

⁶ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour a déclaré que le prestataire avait d'autres options dans le système de justice pour faire valoir ses revendications.

[31] Dans l'affaire *Paradis* qui a été tranchée auparavant, un prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Selon lui, il n'y avait aucune inconduite de sa part parce que la politique de son employeur avait violé ses droits garantis par la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). La Cour fédérale a établi que cette 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] 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 suspendant le prestataire de sorte que la suspension serait injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension.

[34] La preuve prépondérante dont disposait la division générale montre que le 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 sa suspension.

[35] 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 conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*⁷.

[36] Je suis tout à fait conscient que le prestataire peut demander réparation devant une autre instance si une violation est établie. Cela ne change rien au fait qu'aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé qu'il est plus probable

⁷ La Cour fait référence à la décision *Bellavance*. Voir la note de bas de page 2.

⁸ 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.

qu'improbable (selon la prépondérance des probabilités) que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite.

[37] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments du 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

[38] 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