



[TRADUCTION]

Citation : *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 413

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : T. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 25 janvier 2023
(GE-22-2572)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 12 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-171

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a été suspendu parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations. Après une révision infructueuse, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Il n'a pas obtenu d'exemption. Elle était d'avis que le prestataire savait que l'employeur était susceptible de le suspendre dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi 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 soutient que la division générale a fait référence à plusieurs affaires nouvelles dans sa décision et qu'il n'a pas eu l'occasion de les consulter ou de les commenter.

[6] Je dois décider si le 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 d'accorder la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il 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 bien, 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. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, on peut soutenir qu'il y a eu une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[11] Par conséquent, 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 plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

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

[12] Le prestataire soutient que la division générale a fait référence à plusieurs affaires nouvelles dans sa décision et qu'il n'a pas eu l'occasion de les consulter ou de les commenter.

[13] Bien qu'il soit approprié pour la division générale d'expliquer aux prestataires la question en litige et les procédures dont elle est saisie et de les en informer, il n'appartient pas aux membres de la division générale d'agir à titre de représentantes et de représentants des prestataires. Plus précisément, la membre de la division générale n'avait pas l'obligation de présenter au prestataire toute la jurisprudence pertinente concernant la question de l'inconduite avant de rendre sa décision¹.

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

[15] La notion d'inconduite n'implique pas qu'il est nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour constituer une inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire ou du moins d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne employée a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de telle sorte que sa suspension était injustifiée, mais plutôt de décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension².

¹ Voir les décisions *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et WL*, 2019 TSS 966 et *NI c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1017.

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

[17] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu parce qu'il avait refusé de se conformer à la politique. Il avait été informé de la politique de l'employeur et avait eu le temps de s'y conformer. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a refusé intentionnellement; ce refus était délibéré. C'était la cause directe de sa suspension. La division générale a conclu que le prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pourrait entraîner sa suspension.

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

[19] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*³. On considère également comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* le fait de ne pas observer une politique dûment approuvée par un gouvernement ou une industrie⁴.

[20] Le fait qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de son personnel sur le lieu de travail n'est pas contesté. Dans la présente affaire, l'employeur a mis en place une politique pendant la pandémie qui exigeait que l'ensemble du personnel soit vacciné au plus tard le 14 décembre 2021. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été suspendu⁵.

[21] La question de savoir si l'employeur a enfreint le contrat de travail du prestataire ou s'il a omis de lui fournir des mesures d'adaptation relève d'une autre instance. Le

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

⁴ Voir les décisions CUB 71744 et CUB 74884.

⁵ En tant qu'organisme fédéral, l'employeur était tenu d'exiger la vaccination comme condition pour conserver à travailler.

Tribunal n'est pas la tribune appropriée par laquelle le prestataire peut obtenir la réparation qu'il demande⁶.

[22] La Cour fédérale a rendu une décision récente dans l'affaire *Cecchetto* concernant l'inconduite et le refus d'une partie prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Le prestataire a déclaré que le refus de se conformer à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Il a fait valoir 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 fait valoir qu'il a le droit de contrôler sa propre intégrité corporelle et que ses droits ont été violés au regard du droit canadien et du droit international⁷.

[23] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle, conformément à la loi, le Tribunal n'est pas autorisé 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 l'employeur et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸. La Cour a déclaré qu'il existe d'autres façons de faire progresser les demandes du prestataire dans le cadre du système juridique.

[24] Dans l'affaire *Paradis*, le prestataire a été exclu du bénéficiaire 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 son employeur allait à l'encontre de ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi sur les droits de la personne de l'Alberta]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

⁶ 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 aux termes de l'*Alberta Human Rights Act* [loi sur les droits de la personne de l'Alberta]. 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 de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

⁷ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

⁸ La Cour fait référence à la décision *Bellavance*; voir la note 3 ci-dessus.

[25] La Cour fédérale a déclaré qu'une partie prestataire a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que le programme d'assurance-emploi fasse les frais du comportement.

[26] 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 suspendant le prestataire de sorte que sa suspension était injustifiée, mais plutôt de décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension.

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

[28] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale 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*⁹.

[29] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation auprès d'une autre instance si l'existence d'une violation est établie. 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 le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite.

[30] Dans sa demande de permission de faire appel, le 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. Il n'a cerné aucune erreur de droit ni 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 au moment de rendre sa décision.

⁹ Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

[31] 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

[32] 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