



[TRADUCTION]

Citation : *JW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 386

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel**

**Décision sur la prorogation du délai et la
permission d'en appeler**

Demanderesse : J. W.
Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
25 novembre 2022
(GE-22-1991)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 4 avril 2023
Numéro de dossier : AD-23-94

Décision

[1] La demande était tardive Je prolonge le délai pour déposer la demande de permission d'en appeler. Toutefois, la permission d'en appeler 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 vaccination contre la COVID-19 (politique) de l'employeur. Elle n'a pas obtenu d'exemption. Elle a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'elle ne pouvait lui verser des prestations. Après le rejet de sa demande de révision, la prestataire a interjeté appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La division générale a en outre jugé que la prestataire savait qu'il était possible que l'employeur la congédie dans ces circonstances. Elle a conclu que la prestataire avait été congédiée en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[6] Je dois décider si la demande de la prestataire à la division d'appel est tardive. Le cas échéant, je dois décider si je prolonge le délai pour déposer la demande. Dans un tel cas, je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[7] La demande était tardive Je prolonge le délai pour déposer la demande de permission d'en appeler. Toutefois, je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[8] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) La demande présentée à la division d'appel était-elle tardive?
- b) Devrais-je prolonger le délai pour déposer la demande?
- c) La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Analyse

La demande était tardive

[9] Le délai pour déposer une demande de permission d'en appeler est de 30 jours après la date à laquelle la décision et les motifs sont communiqués par écrit au prestataire.

[10] La division générale a rendu une décision le 25 novembre 2022. Celle-ci a été communiquée à la prestataire le 28 novembre 2022. Cette dernière a déposé une demande de permission d'en appeler le 22 janvier 2023. La demande était tardive.

Je prolonge le délai pour déposer la demande

[11] Pour décider s'il convient d'accorder une prolongation de délai, je dois déterminer si la prestataire peut expliquer raisonnablement pourquoi la demande est tardive.

[12] Le délai ici est de 25 jours. La prestataire explique qu'elle s'est rendue à un centre Service Canada dans le délai de 30 jours pour s'enquérir de la façon de faire appel de la décision de la division générale. Elle s'est fait dire qu'on communiquerait avec elle. Elle a appelé plusieurs fois avant que quelqu'un la rappelle pour lui dire de s'adresser au Tribunal, ce qu'elle a fait.

[13] Je suis convaincu qu'une prolongation du délai pour déposer une demande de permission d'en appeler est justifiée en l'espèce. La prestataire avait une explication raisonnable du retard.

Je n'accorde pas à la prestataire la permission d'interjeter appel

[14] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Les erreurs susceptibles de révision 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 ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
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 d'en appeler est une étape préliminaire à une audition sur le fond de l'affaire. Il s'agit d'un premier obstacle que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres termes, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il existe une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[16] Par conséquent, avant que je puisse accorder la permission d'interjeter appel, je dois être convaincu que les motifs d'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés précédemment et qu'au moins l'un des motifs a une chance raisonnable de succès.

La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

[17] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[18] J'ai envoyé une lettre à la prestataire pour lui demander d'expliquer en détail ses moyens d'appel. Je n'ai pas reçu de réponse à ma demande dans le délai imparti.

[19] La division générale devait décider si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite¹.

[20] La notion d'inconduite ne signifie pas qu'il est nécessaire que le comportement fautif découle 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 délibéré ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a délibérément décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[21] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l'employeur ni de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant la prestataire de sorte que son congédiement était injustifié, mais bien de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement².

¹ En appel de la décision de révision rendue par la Commission le 10 août 2022. Conformément aux pouvoirs que lui confère l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; arrêt *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

[22] Compte tenu de la preuve, la division générale a conclu que la prestataire a été congédiée parce qu'elle a refusé de se conformer à la politique. Elle avait été informée de la politique de l'employeur et avait eu le temps de s'y conformer. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La prestataire a refusé intentionnellement; ce refus était volontaire. Il était la cause directe de son congédiement.

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

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

[25] Il est bien établi que le non-respect voulu de la politique de l'employeur constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*³. Le non-respect d'une politique dûment approuvée par un gouvernement ou un secteur d'activités est également considéré comme une inconduite au sens de la *Loi*⁴.

[26] Nul ne conteste réellement le fait que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de son personnel au travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi les recommandations du bureau provincial de la santé publique de la Colombie-Britannique (BPSPCB) afin de mettre en œuvre sa politique visant à protéger la santé de tous ses employés pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été congédiée⁵.

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

[28] Il appartient à une autre instance de déterminer si l'employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation pour la prestataire ou si la politique a violé ses droits de la

³ Arrêts *Canada (Procureur général) c Belleavance*, 2005 CAF 87, et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

⁴ Décisions CUB 71744 et CUB 74884.

⁵ Cette politique s'appliquait à tout organisme gouvernemental ayant des employés du BPSPCB embauchés en vertu de la *Public Service Act* (loi sur la fonction publique).

personne et constitutionnels. Le Tribunal n'est pas l'instance par laquelle la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle recherche⁶.

[29] La Cour fédérale a rendu une décision récente dans *Cecchetto* concernant l'inconduite et le refus d'un prestataire de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Le prestataire a fait valoir que le refus de se conformer à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur ne constitue pas une inconduite. Il n'a pas été prouvé que le vaccin était sûr et efficace, a-t-il avancé. Le prestataire s'est senti victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Il a fait valoir qu'il a le droit de décider de sa propre intégrité corporelle et que ses droits ont été violés sous le régime du droit canadien et international⁷.

[30] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle, en vertu de la loi, le Tribunal n'est pas autorisé à répondre à ces questions. La Cour a convenu qu'en faisant un choix personnel et voulu de ne pas respecter 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*⁸. La Cour a déclaré que le prestataire dispose d'autres recours dans le cadre du système judiciaire pour faire valoir ses allégations.

[31] Dans l'affaire *Paradis*, le prestataire s'est fait refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu qu'il n'y avait eu aucune inconduite parce que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits que lui confère l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que l'affaire relevait d'une autre instance.

⁶ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits qui lui sont garantis par l'*Alberta Human Rights Act* (loi sur les droits de la personne de l'Alberta). La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; voir également l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel la Cour affirme que l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

⁷ Décision *Cvetkovski c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

⁸ La Cour renvoie à l'arrêt *Bellavance*, voir note 3.

[32] La Cour fédérale a affirmé que, pour sanctionner le comportement de l'employeur, il existait d'autres recours qui permettent d'éviter que le programme d'assurance-emploi fasse les frais de ce comportement.

[33] Dans l'arrêt *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite liés à l'assurance-emploi.

[34] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le rôle de la division générale n'est pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant la prestataire de sorte que son congédiement était injustifié, mais bien de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement.

[35] La preuve prépondérante dont dispose la division générale montre que la prestataire **a fait le choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a entraîné son congédiement.

[36] Selon moi, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision 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*⁹.

[37] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie. Cela ne change rien au fait qu'en application de la *Loi*, la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a été congédiée en raison de son inconduite.

[38] 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 d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

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

Conclusion

[39] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division
d'appel