



[TRADUCTION]

Citation : *PL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 680

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission
d'en appeler**

Demandeur : P. L.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 27 février 2023
(GE-22-3334)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 1^{er} juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-317

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. 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'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur (la politique). Il n'a pas obtenu d'exemption. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse a statué que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'elle n'était pas en mesure de lui verser des prestations. Après le rejet de sa demande de révision, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a conclu que le prestataire savait que l'employeur était susceptible de le suspendre dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire a été suspendu en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Le prestataire soutient que son employeur l'a invité à revenir au travail, bien que sa situation médicale personnelle demeure inchangée. Cela prouve qu'il n'y a pas eu d'inconduite et que l'employeur a mis sa politique en œuvre de façon arbitraire. Il soutient que la politique a constitué un changement fondamental à ses conditions d'emploi. Le prestataire prétend que la division générale n'a pas tenu compte de son contexte de travail. Il n'a jamais été un danger pour qui que ce soit puisque le travail se faisait à 100 % de la maison et qu'il n'avait aucun contact avec des clients ou des collègues.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[7] Je refuse la permission d'interjeter 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 susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Analyse

[9] 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.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audition sur le fond de l'affaire. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de ses prétentions, mais il doit établir que l'appel a une

chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres termes, il 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.

[11] 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.

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

[12] Le prestataire soutient que son employeur l'a invité à revenir au travail, bien que sa situation médicale personnelle demeure inchangée. Cela prouve qu'il n'y a pas eu d'inconduite et que l'employeur a mis sa politique en œuvre de façon arbitraire. Il soutient que la politique a constitué un changement fondamental à ses conditions d'emploi. Le prestataire prétend que la division générale n'a pas tenu compte de son contexte de travail. Il n'a jamais été un danger pour qui que ce soit puisque le travail se faisait à 100 % de la maison et qu'il n'avait aucun contact avec des clients ou des collègues.

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

[14] 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.

[15] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ou d'établir si l'employeur a été coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de sorte que sa suspension était injustifiée, mais bien de décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension¹.

[16] Compte tenu de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire a été suspendu parce qu'il a 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. Il n'a pas obtenu d'exemption. Le prestataire a refusé intentionnellement; ce refus était délibéré. Il a été la cause directe de sa suspension.

[17] La division générale a conclu que le prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension.

[18] Elle a conclu à partir de la preuve prépondérante que le comportement du prestataire constituait une inconduite.

[19] Il est bien établi que le non-respect voulu de la politique de l'employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*². Le non-respect d'une politique dûment approuvée par un gouvernement ou une industrie est également considéré comme une inconduite au sens de la *Loi*³.

[20] Le prestataire soulève la question de savoir si la division générale a refusé d'exercer sa compétence en ne décidant pas si l'application de la politique de l'employeur à son égard était raisonnable compte tenu de son contexte de son travail.

[21] Nul ne conteste le fait que l'employeur est tenu 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 de la Santé publique afin

¹ Arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; arrêt *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

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

³ Décisions CUB 71744 et CUB 74884.

d'établir une politique de vaccination visant à protéger la santé de l'ensemble du personnel pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été suspendu.

[22] Le Tribunal n'a pas compétence pour décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur concernant la COVID-19 étaient efficaces ou raisonnables. Autrement dit, il n'appartient pas au Tribunal de décider s'il était raisonnable pour l'employeur d'étendre cette protection au personnel qui travaille de la maison pendant la pandémie⁴. Je note toutefois que l'employeur planifiait un retour au bureau.

[23] La question de savoir si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation à l'égard du prestataire, si la politique de l'employeur a violé son contrat de travail ou si la politique a violé ses droits de la personne et ses droits constitutionnels relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas l'instance par laquelle le prestataire peut obtenir la réparation qu'il recherche⁵.

[24] Comme l'a déclaré la division générale, la Cour fédérale a rendu récemment la décision *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.

[25] 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

⁴ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 : La Cour a déclaré qu'il existe d'autres recours pour sanctionner le comportement d'un employeur que le transfert des coûts de ce comportement aux contribuables canadiens au moyen de prestations de chômage. Voir aussi *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 (en anglais seulement) : Dans une affaire de congédiement déguisé, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que la politique de vaccination obligatoire de l'employeur constituait une réponse raisonnable et légale à l'incertitude créée par la pandémie de COVID-19 d'après les renseignements dont elle disposait.

⁵ 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.

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 international⁶.

[26] 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 effectuant 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*⁷. La Cour a déclaré que le prestataire dispose d'autres recours dans le cadre du système judiciaire pour faire valoir ses allégations.

[27] Dans l'affaire *Paradis*, antérieure, 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.

[28] 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.

[29] 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.

[30] Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, le rôle de la division générale n'est pas d'établir si l'employeur a été coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de sorte que sa suspension était injustifiée, mais bien de décider si le prestataire s'était rendu coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension.

[31] La preuve prépondérante dont dispose la division générale montre que le prestataire **a fait le choix personnel et voulu** de ne pas se conformer à la politique de

⁶ Décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

⁷ La Cour renvoie à l'arrêt *Bellavance*, voir la note 2 qui précède.

l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a entraîné sa suspension.

[32] 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*⁸.

[33] Je suis tout à fait conscient que le prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie⁹. Cela ne change rien au fait que, en vertu de la *Loi*, la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire ait été congédié en raison de l'inconduite.

[34] Le prestataire soutient que son employeur l'a rappelé au travail, bien que sa situation médicale personnelle soit demeurée inchangée. Ce fait ne change pas la nature de l'inconduite, qui a initialement mené à la suspension du prestataire¹⁰.

[35] Dans sa demande de permission d'en appeler, le prestataire n'a soulevé aucune erreur susceptible de révision, comme la compétence ou le défaut de la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Il n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision.

[36] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et examiné les arguments du prestataire à l'appui de sa demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁸ 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.

⁹ Je souligne que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions imposant la vaccination, bien qu'elles portent atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, n'enfreignaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Même s'il était établi que l'article 7 de la Charte avait été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au sens de l'article premier de la Charte — *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455 (uniquement en français au moment de la publication).

¹⁰ Arrêts *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682; et *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

Conclusion

[37] 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