



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 714

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : J. P.
Représentant : Philip Cornish

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
22 décembre 2023
(GE-23-1565)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 23 juin 2024

Numéro de dossier : AD-24-83

Décision

[1] L'autorisation (permission) de faire appel est refusée. L'appel du prestataire n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] J. P. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme technicien pour une municipalité. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'il a cessé de travailler.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il avait cessé de travailler en raison de son inconduite¹.

[4] La division générale a tiré la même conclusion². Elle a conclu qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été suspendu de son emploi et congédié en raison de son inconduite³.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale⁴. Il dit que la division générale a commis plusieurs erreurs susceptibles de révision⁵.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel du prestataire parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès.

¹ Voir la décision initiale de la Commission à la page GD3-34 et la décision de révision à la page GD3-134.

² Voir les pages ADN1A-1 à ADN1A-20.

³ Il y a des antécédents procéduraux dans ce dossier. La division générale a rejeté l'appel du prestataire le 29 novembre 2022 (dossier GE-22-2053). Le prestataire a fait appel de cette décision devant la division d'appel. La division d'appel a constaté une erreur de procédure, et donc le dossier a été renvoyé à la division générale pour la tenue d'une nouvelle audience (décision de la division d'appel datée du 29 mai 2023 et dossier AD-23-8). La division générale a rejeté l'appel du prestataire et c'est la décision que le prestataire porte en appel devant la division d'appel (décision de la division générale datée du 21 décembre 2023, aux pages ADN1A-1 à ADN1A-20 et dossier GD-23-1565).

⁴ Voir la demande à la division d'appel aux pages ADN1-1 à ADN1-9.

⁵ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision?

Analyse

[8] Un appel ne peut être instruit que si la division d'appel accorde d'abord la permission de faire appel⁶.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁷. C'est donc dire qu'il doit y avoir un motif défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli⁸.

[10] Les moyens d'appel possibles devant la division d'appel sont les suivants⁹:

- la division générale a agi de manière injuste,
- elle a excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour que l'appel du prestataire aille de l'avant, je dois conclure qu'il a une chance raisonnable de succès fondée sur l'un des moyens d'appel mentionnés précédemment.

Je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel

– Le prestataire soutient que la division générale a agi injustement

[12] Le prestataire soutient que le membre de la division générale l'a interrogé de façon préjudiciable. Il affirme que la série de questions visait à obtenir des réponses

⁶ Voir l'article 56(1) de la Loi sur le MEDS.

⁷ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12.

⁹ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

défavorables quant à sa compréhension de la politique de l'employeur et au risque de licenciement.

[13] Le prestataire affirme que cela équivalait à un processus injuste et que, ce faisant, la division générale n'a pas satisfait à la norme de l'arbitre neutre et impartial.

– **On ne peut soutenir que la division générale a agi injustement**

[14] L'équité procédurale concerne l'équité du processus. Le prestataire a le droit d'être entendu et de connaître la preuve à réfuter. Il a également le droit d'avoir la possibilité de répondre et de faire examiner sa preuve pleinement et équitablement par un décideur impartial¹⁰.

[15] Si la division générale a procédé d'une manière qui était injuste ou n'a pas été impartiale, je peux intervenir¹¹.

[16] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. Voici un bref résumé de ce que j'ai entendu.

[17] L'audience s'est déroulée par vidéoconférence et elle a duré environ 1 heure 28 minutes. Seuls le prestataire et son avocat ont assisté à l'audience.

[18] La division générale a expliqué qu'il s'agissait d'une nouvelle audience. Elle a souligné que la Commission avait imposé une inadmissibilité et une exclusion aux prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite et qu'elle devait donc décider si le prestataire avait droit à des prestations d'assurance-emploi¹².

[19] L'avocat du prestataire a confirmé la réception des documents au dossier et des arguments écrits de la Commission¹³.

¹⁰ Voir la décision *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69, [2019] 1 RCF 121 au para 41.

¹¹ Voir l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

¹² Voir l'enregistrement audio de 3 min 11 s à 3 min 44 s.

¹³ Voir l'enregistrement audio de 4 min 40 s à 11 min 53 s.

[20] La division générale a demandé comment le prestataire voulait procéder (c.-à-d. si le prestataire témoignerait ou si son avocat passerait directement aux observations, ou une combinaison des deux¹⁴).

[21] Au début de l'audience, l'avocat du prestataire a demandé une courte pause pour parler au prestataire et la division générale l'a autorisée¹⁵.

[22] Le prestataire a témoigné et son avocat lui a posé des questions au sujet de son emploi, du syndicat, du grief déposé, de la politique de vaccination de l'employeur, de la décision de l'arbitre en droit du travail et de sa réintégration¹⁶. Une fois l'interrogatoire du prestataire terminé, la division générale lui a posé quelques questions¹⁷.

[23] La division générale a d'abord posé des questions au prestataire au sujet de la politique de vaccination de l'employeur¹⁸. Elle lui a demandé s'il avait été avisé de la politique par courriel. Elle a posé des questions sur les délais prévus dans la politique et sur ce que son employeur s'attendait à ce qu'il fasse (c.-à-d. divulguer son statut vaccinal).

[24] Le prestataire a expliqué que la politique de l'employeur n'était [traduction] « pas légale » et [traduction] « ne s'appliquait pas » à lui¹⁹. Il a dit que tout avait déjà été discuté pendant l'arbitrage, et donc qu'il ne savait pas exactement pourquoi on lui posait ces questions en particulier. Il a renvoyé la division générale à la décision exécutoire rendue par l'arbitre en droit du travail.

[25] L'avocat du prestataire s'est ensuite opposé à l'interrogatoire de la division générale, en soulignant que ses questions laissaient entendre une interprétation étroite de ce qui constitue une inconduite²⁰. Son avocat a affirmé qu'ils ne répondraient pas à

¹⁴ Voir l'enregistrement audio de 11 min 55 s à 13 min 20 s et de 16 min 32 s à 16 min 56 s.

¹⁵ Voir l'enregistrement audio de 13 min 15 s à 16 min 22 s.

¹⁶ Voir l'enregistrement audio de 24 min 22 s à 57 min 34 s.

¹⁷ Voir l'enregistrement audio de 57 min 35 s à 1 h 3 min.

¹⁸ Voir l'enregistrement audio de 57 min 40 s à 1 h 0 min.

¹⁹ Voir l'enregistrement audio de 58 min 33 s à 1 h 1 min.

²⁰ Voir l'enregistrement audio de 1 h 1 min à 1 h 2 min.

ces questions aujourd'hui parce qu'elles ne sont pas pertinentes à la lumière de la décision de l'arbitre en droit du travail²¹.

[26] La division générale a expliqué que ses questions portaient sur l'interprétation par le prestataire de la politique de l'employeur et que, même si elle avait d'autres questions, ils pouvaient plutôt procéder aux observations²².

[27] Dans sa décision écrite, la division générale a également résumé ces événements²³.

[28] La question en litige dans cette affaire était de savoir si le prestataire avait droit à des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2021. La Commission avait imposé une inadmissibilité et une exclusion aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle disait qu'il avait été suspendu et qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite²⁴. Le prestataire interjette appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[29] Les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* permettent aux membres du Tribunal d'utiliser la prise de décision active, ce qui consiste notamment à poser des questions aux parties²⁵.

[30] La division générale a dû tirer des conclusions de fait et en arriver à ses propres conclusions sur les raisons pour lesquelles il a cessé de travailler en novembre 2021 et sur la question de savoir si sa conduite équivalait à une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

[31] Les questions que la division générale a posées étaient des questions pertinentes qui étaient directement liées aux questions juridiques qu'elle devait trancher.

²¹ Voir la décision de l'arbitre en droit du travail aux pages AD1-3 à AD1-46.

²² Voir l'enregistrement audio de 1 h 2 min à 1 h 3 min.

²³ Voir la décision de la division générale aux para 35-43.

²⁴ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

²⁵ Voir les articles 8(2) et 17(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

[32] Par exemple, il était pertinent et important de demander au prestataire s'il était au courant des délais de conformité prévus dans la politique de l'employeur. Si le prestataire n'était pas au courant des délais prévus dans la politique, il pourrait s'agir d'un facteur important pour décider s'il y a eu inconduite délibérée. Il est tout aussi important de se demander si le prestataire a été informé de la politique de l'employeur et s'il comprenait ce que l'employeur attendait de lui.

[33] La division générale a posé les questions habituelles qui seraient posées dans des cas semblables où une personne a été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite présumée.

[34] L'enregistrement audio montre que la division générale a posé des questions au prestataire de façon impartiale, respectueuse et sur un ton approprié.

[35] On ne peut soutenir que la division générale n'a pas suivi un processus équitable ou n'a pas été impartiale lorsqu'elle a posé des questions au prestataire. Elle avait le droit de poser des questions et elle l'a fait de manière adéquate. Les questions qu'elle a posées étaient pertinentes aux questions juridiques qu'elle devait trancher.

– **Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de compétence**

[36] Une erreur de compétence signifie que la division générale ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle devait trancher ou s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher²⁶. Une erreur de droit peut se produire lorsque la division générale n'applique pas les bonnes dispositions législatives ou utilise les bonnes dispositions législatives, mais comprend mal ce qu'elles signifient ou la manière de les appliquer²⁷.

[37] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis les erreurs suivantes²⁸ :

²⁶ Voir l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

²⁷ Voir l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS.

²⁸ Voir les pages ADN1-4 à ADN1-5.

- En concluant que la déclaration selon laquelle les dispositions disciplinaires de la politique de l'employeur étaient illégales n'était pas contraignante ni ne devait être prise en considération en preuve.
 - En se fondant sur la décision *Canada (Procureur général) c Perusse*.
 - En appliquant mal la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*.
 - En interprétant mal l'applicabilité des décisions suivantes : *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*; *Paradis c Canada (Procureur général)*; *Canada (Procureur général) c Bellevance*; *Re: Lumber and Sawmill Workers and KVP*.
 - En omettant d'effectuer une analyse de l'application de la décision *Re Rizzo and Rizzo Shoes Ltd*.
 - En omettant d'examiner la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*.
 - En refusant de rendre une décision sur la pertinence de l'effet de la décision arbitrale selon laquelle la politique disciplinaire de l'employeur était illégale et que cette conclusion devait être examinée rétrospectivement.
 - En ne tenant pas compte du contexte inhérent du travail de ses décisions en matière d'assurance-emploi comme étant assujetties aux lois du Canada sur les principes du travail applicables (qui, selon lui, ont été pris en compte dans l'affaire *Lemire*).
- **La division générale a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi et congédié en raison de son inconduite délibérée**

[38] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

[39] Voici les principales conclusions de la division générale au sujet de l'inconduite²⁹ :

- Le prestataire a été suspendu de son emploi le 8 novembre 2021 et congédié le 3 janvier 2022³⁰.

²⁹ Voir la décision de la division générale au para 61.

³⁰ Voir la décision de la division générale au para 5.

- Il a été informé de la politique de vaccination de l'employeur et a eu le temps de s'y conformer³¹.
- Son refus de se conformer à la politique était intentionnel; il a délibérément pris la décision personnelle de ne pas se faire vacciner³².
- il savait que son refus de fournir une preuve de vaccination en l'absence d'une exemption approuvée pouvait entraîner sa suspension puis son congédiement³³.
- Son refus de se conformer à la politique était la cause directe de sa suspension et de son congédiement³⁴.
- Il demeure inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 8 novembre 2021 au 1^{er} janvier 2022 parce que pendant cette période il a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite³⁵.
- Il demeure exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 2 janvier 2022 jusqu'à la date de sa réintégration à son emploi parce que pendant cette période il a été congédié en raison d'une inconduite³⁶.

[40] La division générale a conclu que le refus délibéré du prestataire de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19 conformément à la politique de l'employeur, en l'absence d'une exemption approuvée, constituait une inconduite selon la *Loi*³⁷. C'est pourquoi il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi³⁸.

³¹ Voir la décision de la division générale au para 61a).

³² Voir la décision de la division générale au para 61b).

³³ Voir la décision de la division générale au para 61c).

³⁴ Voir la décision de la division générale au para 61d).

³⁵ Voir la décision de la division générale au para 76.

³⁶ Voir la décision de la division générale au para 77.

³⁷ Voir la décision de la division générale aux para 68 et 69.

³⁸ Voir la décision de la division générale au para 74.

– **On ne peut soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit ou de compétence**

[41] Bon nombre des arguments allégués par le prestataire concernant ces motifs sont que la division générale a mal interprété et mal appliqué la jurisprudence. Il soutient également que la division générale a refusé de rendre une décision sur la pertinence de l'effet de la décision d'arbitrage du travail.

[42] Il ne peut être soutenu que la division générale a commis des erreurs de droit ou de compétence. Voici mes motifs.

[43] Selon la *Loi*, le prestataire qui est suspendu en raison de son inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi³⁹. Il en va de même si le prestataire est congédié en raison d'une inconduite⁴⁰.

[44] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi*, mais dans la décision *Mishibinijima* la Cour d'appel fédérale définit l'« inconduite » comme une conduite délibérée, ce qui signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle⁴¹.

[45] Il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que la conduite pouvait entraver l'exécution de ses obligations envers l'employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié⁴². Autrement dit, l'inconduite est tout acte intentionnel susceptible d'entraîner la suspension ou la perte d'emploi.

[46] La division générale a résumé correctement les articles pertinents de la *Loi* et s'est bien fondée sur ceux-ci⁴³.

[47] La division générale a correctement énoncé et invoqué la décision *Mishibinijima*, qui définit l'« inconduite » comme une conduite délibérée qui signifie que la conduite était « consciente, voulue ou intentionnelle⁴⁴ ». Les faits de la présente affaire pourraient

³⁹ Voir l'article 31 de la *Loi*.

⁴⁰ Voir l'article 30(1) de la *Loi*.

⁴¹ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁴² Voir la décision *Mishibinijima* au para 14.

⁴³ Voir la décision de la division générale aux para 9, 26, 28, 58 et 64.

⁴⁴ Voir la décision de la division générale au para 26 et la décision *Mishibinijima* au para 14.

être différents de ceux de l'affaire *Mishibinijima*, mais cela ne signifie pas que la définition d'inconduite ne s'applique pas au cas du prestataire.

[48] Dans la décision *Bellavance*, la Cour d'appel fédérale a statué qu'une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite⁴⁵. La division générale a correctement résumé et appliqué cette affaire⁴⁶.

[49] Dans la décision *Paradis*, la Cour fédérale a décidé que la question de savoir si la politique ou la règle d'un employeur a entraîné une violation des droits de la personne d'un employé n'est pas pertinente à la question de savoir si la conduite d'un employé constitue une inconduite et qu'il existe d'autres moyens de faire valoir de tels arguments. La division générale a correctement interprété cette affaire et s'est correctement fondée sur celle-ci⁴⁷.

[50] La division générale a souligné l'argument du prestataire au sujet de la décision *KVP*⁴⁸. Dans *KVP*, un employeur ne peut imposer une politique ou une règle à moins qu'elle soit raisonnable et conforme à la convention collective. Le syndicat doit également accepter la politique ou la règle.

[51] La décision *KVP* est une affaire plus ancienne qui ne s'applique pas ici parce qu'elle concerne le droit de l'emploi et du travail⁴⁹. La division générale a affirmé à juste titre qu'elle devait tenir compte du critère juridique établi par les décisions qui ont porté sur l'inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi⁵⁰.

[52] L'affaire *Lemire* concernait un employé qui travaillait comme livreur auprès d'un restaurant⁵¹. Vêtu de son uniforme de travail, il a vendu des cigarettes de contrebande à un collègue dans le stationnement de l'employeur. Il s'agissait d'une violation de la

⁴⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87.

⁴⁶ Voir la décision de la division générale au para 64.

⁴⁷ Voir la décision de la division générale au para 56.

⁴⁸ Voir la décision de la division générale au para 44.

⁴⁹ Voir la décision *Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, et KVP Co. Ltd*, 1965 CanLII 1009 (ON LA).

⁵⁰ Voir la décision de la division générale au para 48.

⁵¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

politique de l'employeur qui interdisait la vente de cigarettes de contrebande sur les lieux de travail. Il a été congédié pour inconduite.

[53] Au para 14 de la décision *Lemire*, la Cour s'exprime en ces termes :

Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail [...]

[54] Dans la décision *Lemire*, la Cour affirme qu'il ne s'agit pas de décider si le congédiement était justifié ou non au sens des principes du droit du travail. Le Tribunal doit plutôt déterminer si l'inconduite était telle que la personne pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible d'entraîner son congédiement⁵².

[55] La division générale n'a pas expressément fait référence à la décision *Lemire*, mais elle n'avait pas besoin de le faire. Elle a conclu que l'employeur avait le droit d'établir des politiques sur la sécurité au travail⁵³. Elle a établi un lien de causalité, c'est-à-dire que le non-respect de la politique de vaccination par le prestataire était la conduite qui lui a fait perdre son emploi⁵⁴. Et elle a conclu que les conséquences de la non-conformité (suspension et congédiement) étaient prévisibles⁵⁵.

– **La division générale n'était pas liée par la décision de l'arbitre du travail**

[56] La division générale a décidé qu'elle n'était pas liée par la décision de l'arbitre du travail⁵⁶. Elle a souligné à juste titre qu'elle devait appliquer le critère juridique énoncé dans les affaires qui concernaient une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi⁵⁷. Et elle n'avait pas compétence pour décider si l'employeur avait enfreint la convention collective ou s'il avait été suspendu et congédié à tort⁵⁸.

⁵² Voir la décision *Lemire* au para 15.

⁵³ Voir la décision de la division générale au para 63.

⁵⁴ Voir la décision de la division générale au para 24.

⁵⁵ Voir la décision de la division générale au para 63.

⁵⁶ Voir la décision de la division générale aux para 46 et 51-53.

⁵⁷ Voir la décision de la division générale au para 28.

⁵⁸ Voir la décision de la division générale aux para 56 et 71.

[57] La division générale s'est fondée à juste titre sur la décision *Perusse* en concluant qu'elle liait le Tribunal⁵⁹. Elle a conclu que l'issue du grief n'avait aucune incidence sur la question de savoir si un prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Dans l'affaire *Perusse*, la Cour a également dit qu'il appartient au Tribunal d'analyser la preuve et de tirer une conclusion⁶⁰.

[58] La division générale a décidé qu'elle devait examiner la période pendant laquelle le prestataire a cessé de travailler (et pour laquelle il demande des prestations d'assurance-emploi) et décider si sa conduite constituait une inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi⁶¹.

[59] La division générale a correctement interprété la décision *Boulton* en expliquant que même si le prestataire a réintégré son emploi, cela ne change pas la nature de l'inconduite qui a initialement mené à sa suspension puis à son congédiement⁶².

[60] Dans l'affaire *Boulton*, la Cour confirme qu'il appartient au conseil arbitral d'examiner la preuve et de rendre une décision⁶³. Encore une fois, il n'est pas lié par la manière dont les motifs de renvoi peuvent être qualifiés par l'employeur et l'employé ou un tiers.

[61] C'est exactement ce que la division générale a fait; elle a évalué la preuve et a décidé que le prestataire avait été suspendu et congédié pour inconduite parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Le fait que le prestataire (avec l'aide de son syndicat) ait réintégré son emploi et que son dossier disciplinaire ait été retiré par l'employeur n'est pas déterminant quant à la question de savoir s'il a été suspendu et congédié pour inconduite aux fins des prestations d'assurance-emploi.

⁵⁹ Voir la décision de la division générale aux para 51-55.

⁶⁰ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 et *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81.

⁶¹ Voir la décision de la division générale au para 50.

⁶² Voir la décision de la division générale au para 61.

⁶³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682.

– **La division générale n'avait pas besoin d'examiner toutes les affaires citées par le prestataire**

[62] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur parce qu'elle n'a pas effectué d'analyse sur l'application de la décision *Re Rizzo & Rizzo Shoes Ltd*⁶⁴.

[63] Si la division générale n'a pas fourni de motifs suffisants qui peuvent constituer une erreur de droit⁶⁵.

[64] La division générale a fait référence à l'argument du prestataire concernant la décision *Rizzo* dans sa décision⁶⁶. Il a fait valoir que les lois qui confèrent des prestations (comme la *Loi sur l'assurance-emploi*) doivent être interprétées de la manière la plus large et la plus favorable possible. Pour cette raison, il a soutenu que l'inconduite doit être interprétée de la façon la plus large et la plus favorable possible pour le prestataire.

[65] La question à trancher dans la décision *Rizzo* était de savoir si les employés qui ont perdu leur emploi en raison de la faillite de leur employeur pouvaient demander une indemnité de licenciement et une indemnité de cessation d'emploi conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*. La Cour suprême du Canada a examiné ce que signifiaient les termes « l'employeur licencié ».

[66] La division générale n'a pas à faire référence à toutes les affaires citées par le prestataire⁶⁷. Dans ce cas particulier, la division générale n'avait pas besoin de faire une analyse de la décision *Rizzo* dans ses motifs. La décision *Rizzo* ne traite pas directement des prestations d'assurance-emploi et de l'inconduite.

[67] L'important est de savoir si, dans ses motifs, la division générale a expliqué au prestataire pourquoi elle a rendu sa décision et pourquoi elle a décidé que la

⁶⁴ Voir la décision *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*, 1998 CanLII 837 (CSC), [1998] 1 RCS 27.

⁶⁵ Voir l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS.

⁶⁶ Voir la décision de la division générale au para 44k).

⁶⁷ Voir la décision *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62.

Commission avait prouvé qu'il avait été suspendu et congédié en raison d'une inconduite.

[68] La division générale a expliqué en détail les raisons pour lesquelles elle a conclu que le prestataire avait été suspendu et congédié de son emploi en raison d'une inconduite⁶⁸. Elle a conclu qu'il avait été informé de la politique de vaccination de l'employeur et qu'il avait délibérément pris la décision personnelle de ne pas s'y conformer. Il savait que le défaut de fournir une preuve de vaccination (en l'absence d'une exemption approuvée) pouvait entraîner sa suspension et la perte de son emploi.

[69] Je suis convaincue que la division générale était au courant des questions et des arguments clés que le prestataire présentait et qu'elle a fait référence à la majorité de ses arguments dans ses motifs. Ses motifs étaient adéquats. Il n'y a pas de cause défendable ici.

– **Décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale dans des affaires similaires**

[70] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu des décisions récentes dans des affaires similaires concernant l'inconduite, les politiques de vaccination et les prestations d'assurance-emploi.

[71] En voici quelques-unes : décisions *Cecchetto*, *Kuk* et *Hazaparu*.

[72] M. Cecchetto travaillait dans un hôpital; il a été suspendu et congédié pour inconduite parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur (directive n° 6⁶⁹). La division générale a rejeté son appel, et donc il n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi⁷⁰. La division d'appel lui a refusé la permission de faire appel et M. Cecchetto a fait appel devant la Cour fédérale.

⁶⁸ Voir la décision de la division générale aux para 61 et 62.

⁶⁹ Voir la décision *Cecchetto c Canada* (Procureur général), 2023 CF 102 au para 49.

⁷⁰ La division générale a renvoyé à la décision de la Cour fédérale dans *Cecchetto* au para 64 de sa décision.

[73] Au para 48 de la décision *Cecchetto*, la Cour fédérale a affirmé ce qui suit :

Malgré les arguments du demandeur, il n'y a pas de fondement pour annuler la décision de la division d'appel parce qu'elle n'aurait pas évalué le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive n° 6 ni rendu de décision à ce sujet. Ce genre de conclusion ne relevait pas du mandat ou de la compétence de la division d'appel ni de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (*Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 au para 6; *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406 au para 5).

[74] M. Cecchetto a fait appel de cette décision devant la Cour d'appel fédérale qui a rejeté sa demande de contrôle judiciaire. Elle a souscrit à la décision de la Cour fédérale qui a conclu que la décision de la division d'appel était raisonnable et a souligné qu'elle était conforme à d'autres décisions de la Cour dans des circonstances semblables⁷¹.

[75] Dans une autre affaire similaire, M. Kuk travaillait comme analyste en technologie de l'information pour un réseau hospitalier. Il a été congédié pour non-respect de la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a également soutenu qu'il n'avait aucune obligation de se conformer à la politique de vaccination et que son défaut de se conformer n'était donc pas une inconduite.

[76] La division générale a rejeté l'appel de M. Kuk parce qu'elle a conclu qu'il avait délibérément choisi de ne pas se conformer à la politique et que son inconduite avait entraîné son congédiement. La division d'appel a également refusé la permission de faire appel.

[77] Dans la décision *Kuk*, la Cour fédérale a affirmé que le Tribunal n'était pas tenu de se concentrer sur le libellé du contrat ou de décider si le prestataire a été congédié à juste titre selon les principes du droit du travail lorsqu'il examine la question de l'inconduite dans le cadre de la *Loi*⁷². Elle a répété que le critère de l'inconduite vise

⁷¹ Voir la décision *Cecchetto* aux para 10 et 11.

⁷² Voir la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 au para 37.

plutôt à établir si le prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte) qui est contraire à ses obligations professionnelles.

[78] Dans la décision *Kuk*, la Cour fédérale a affirmé ce qui suit, au para 32 :

Comme dans l'affaire *Cecchetto*, le demandeur dans la présente affaire était au courant des conséquences du non-respect de la politique compte tenu des nombreuses communications de l'UHN en expliquant les conséquences. Le demandeur a également eu l'occasion de remédier à la situation à plusieurs reprises. Le demandeur savait que sa demande d'exemption avait été refusée. Sa décision volontaire de ne pas se conformer à la politique constituait une inconduite volontaire dans ce contexte.

[79] En fin de compte, la Cour d'appel fédérale a rejeté l'appel de M. Kuk et a conclu que la décision de la division d'appel était raisonnable⁷³. Elle a souligné que M. Kuk ne les avait pas convaincus que son affaire se distinguait d'autres décisions récentes portant sur des circonstances semblables⁷⁴.

[80] Dans la décision *Hazaparu*, la Cour fédérale a réitéré que [traduction] « la Cour d'appel fédérale a statué qu'il n'appartient pas au Tribunal de la sécurité sociale d'examiner la politique de l'employeur lorsqu'il statue sur la demande de prestations d'assurance-emploi d'un employé congédié⁷⁵ ».

[81] Toutes ces récentes décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale confirment que le Tribunal a un rôle étroit et précis à jouer. La seule question pertinente dont la division générale était saisie était de savoir si le prestataire savait que sa décision volontaire de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur pouvait entraîner sa suspension et son congédiement. Le Tribunal n'est pas tenu de se concentrer sur le libellé du contrat ou de décider si le prestataire a été congédié à juste titre selon les principes du droit du travail.

⁷³ Voir la décision *Kuk*, aux para 8-9.

⁷⁴ La Cour d'appel fédérale a renvoyé aux décisions suivantes : *Lalancette c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 58; *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 (en anglais seulement); *Zhelkov v Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 240, 2023 A.C.W.S. 6179 (en anglais seulement) et *Francis v Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 217 (en anglais seulement).

⁷⁵ Voir la décision *Hazaparu v Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928 (en anglais seulement) au para 2.

[82] Le Tribunal doit suivre les décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale. La présente affaire ne peut être distinguée de ces dernières parce que le prestataire présente les mêmes arguments que d'autres prestataires qui étaient dans des situations semblables.

[83] En résumé, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit ou de compétence⁷⁶. La division générale a correctement énoncé la loi et a interprété et appliqué la jurisprudence pertinente aux fins des prestations d'assurance-emploi. Elle n'était pas tenue de faire référence à toutes les affaires citées par le prestataire. Elle n'était pas liée par la décision de l'arbitre en droit du travail. La division générale n'avait pas compétence pour évaluer la politique de l'employeur ou la gravité de la sanction selon les principes du droit du travail. Le prestataire a d'autres moyens juridiques pour présenter ces arguments.

– **On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[84] Il y a erreur de fait lorsque la division générale a « fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁷⁷ ».

[85] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante parce qu'elle a mal interprété le témoignage du prestataire. Toutefois, il n'a pas expressément mentionné les réponses que la division générale a mal interprétées.

[86] J'ai écouté l'enregistrement audio et lorsque j'ai examiné la décision de la division générale, elle est conforme au témoignage du prestataire à l'audience de la division générale. La division générale a bien résumé les réponses du prestataire dans sa décision⁷⁸.

[87] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en interprétant mal les réponses du prestataire à l'audience.

⁷⁶ Voir l'article 58(1)(a)(c) de la Loi sur le MEDS.

⁷⁷ Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

⁷⁸ Voir la décision de la division générale aux para 38-41.

– **Il n’y a pas d’autres raisons d’accorder au prestataire la permission de faire appel**

[88] J’ai examiné le dossier, écouté l’enregistrement audio de l’audience devant la division générale et examiné la décision de la division générale⁷⁹. Je n’ai trouvé aucun élément de preuve pertinent que la division générale pourrait avoir négligé ou mal interprété. De plus, la division générale a appliqué l’article pertinent de la loi et la jurisprudence. Elle a également suivi un processus équitable et a été impartiale.

Conclusion

[89] L’appel du prestataire n’ira pas de l’avant. La permission de faire appel est refusée.

Solange Losier
Membre de la division d’appel

⁷⁹ La Cour fédérale a affirmé que je devais le faire dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.