



[TRANSLATION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 992

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

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

**Partie demanderesse :** J. B.  
**Représentante ou  
représentant :** Christopher Justice

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
7 septembre 2022  
(GE-22-1165)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 7 octobre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-681

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] La demanderesse (la prestataire) a été placée en congé sans solde parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Par la suite, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse (la Commission) a établi que la prestataire avait volontairement pris congé de son emploi sans justification. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a fait appel de la décision découlant d'une révision à la division générale.

[4] La division générale a conclu que l'employeur avait imposé un congé sans solde obligatoire à la prestataire parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique. Elle a conclu qu'aucune preuve ne portait à croire que la prestataire avait volontairement choisi de prendre un congé. La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a aussi conclu que la prestataire savait que, dans les circonstances, l'employeur allait probablement la suspendre. La division générale a conclu que le non-respect de la politique était la cause de sa suspension. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle soutient que le Tribunal a accordé des prestations à un homme après qu'il a refusé de recevoir les vaccins parce qu'il avait des problèmes de santé. Elle soutient qu'elle a exactement les

mêmes préoccupations. Elle soutient que le refus de lui accorder des prestations est illégal et que cela enfreint ses droits constitutionnels.

[6] Je dois décider si la prestataire a invoqué une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Question en litige**

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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. Il s'agit des erreurs révisables que voici :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.

2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'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 de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais où la barre est moins haute que celle qu'il faut franchir durant l'instruction

de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, la prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres termes, elle doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, pour accorder la permission, 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.

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

[12] La prestataire soutient que le Tribunal a accordé des prestations à un homme après qu'il a refusé de recevoir les vaccins parce qu'il avait des préoccupations en matière de santé au sujet de son hypertension et qu'il a signalé que certaines personnes avaient eu des caillots sanguins après avoir reçu les vaccins. Elle soutient qu'elle a exactement les mêmes préoccupations. Elle soutient que le refus de lui accorder des prestations est illégal et que cela enfreint ses droits constitutionnels.

[13] La preuve montre que la prestataire travaillait dans un club de golf. Celui-ci est ouvert toute l'année, en été pour le golf et en hiver pour le curling. Elle travaillait dans la partie principale du club comme réceptionniste et effectuait des tâches administratives. La prestataire a été placée en congé sans solde à compter du 24 septembre 2021. L'employeur a mis en place une politique visant à protéger la santé et la sécurité de tous les membres de son personnel contre les risques liés à la COVID-19. L'employeur n'a pas approuvé les demandes d'exemption de la prestataire. La prestataire a refusé de se conformer à la politique. L'employeur l'a donc suspendue.

[14] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue en raison de son inconduite.

[15] La notion d'inconduite ne veut pas nécessairement dire que le comportement fautif résulte 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 avoir été délibéré ou, à tout le moins, être d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a volontairement décidé d'ignorer les répercussions de ses actes sur son rendement au travail.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l'employeur ni de décider si celui-ci s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant la prestataire de telle manière que sa suspension était injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si l'inconduite a entraîné sa suspension<sup>1</sup>.

[17] À la lumière de la preuve dont elle disposait, la division générale a établi que la prestataire n'avait pas volontairement pris congé de son emploi. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue du travail. Cette conclusion est appuyée par la preuve.

[18] La prestataire a reçu un courriel de l'employeur l'informant que la vaccination était obligatoire. Elle a rencontré l'employeur au sujet de l'exigence de vaccination. La prestataire ne voulait pas fournir de preuve de vaccination, mais voulait continuer à travailler pour l'employeur. Elle a été placée en congé sans solde pour ne pas avoir respecté la politique. Cette preuve démontre clairement que ce n'est pas la prestataire qui a amorcé l'interruption de travail.

[19] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue (empêchée de travailler) parce qu'elle refusait de respecter la politique de

---

<sup>1</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et la décision *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

l'employeur. L'employeur avait refusé ses demandes d'exemption. La prestataire avait été informée de la politique de l'employeur et on lui avait donné le temps de s'y conformer. Le refus de la prestataire était intentionnel. C'était un refus délibéré et il s'agit de la cause directe de sa suspension. La division générale a conclu que la prestataire savait que son refus de suivre la politique pouvait entraîner sa suspension.

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

[21] 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*<sup>2</sup>.

[22] La prestataire a fait valoir à la division générale que l'employeur n'avait pas pris de mesures d'adaptation à son égard, qu'il avait fait preuve de discrimination à son égard et qu'il avait enfreint ses droits constitutionnels. Cette question relève d'une autre autorité. Ce tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que la prestataire demande<sup>3</sup>.

[23] Comme je l'ai mentionné plus haut, la question soumise à la division générale n'était pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite quand il a suspendu la prestataire, ce qui aurait rendu la suspension injuste. La question était plutôt de savoir si la prestataire était coupable d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si l'inconduite avait entraîné sa suspension.

[24] La preuve prépondérante présentée à la division générale démontre que la prestataire, après s'être vu refuser une exemption, **a fait le choix personnel et délibéré** de ne pas respecter la politique de l'employeur en réponse aux

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>3</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait les droits que lui reconnaissait la loi albertaine sur les droits de la personne (*Alberta Human Rights Act*). La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question pour une autre instance; voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qui dit que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a entraîné sa suspension du travail.

[25] Je ne vois pas en quoi la division générale aurait fait une erreur susceptible de révision lorsqu'elle a expliqué qu'elle devait trancher la question de l'inconduite uniquement d'après les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>4</sup>.

[26] La prestataire soutient que le Tribunal a accordé des prestations à un homme après qu'il a refusé de recevoir le vaccin parce qu'il avait des préoccupations en matière de santé au sujet de son hypertension et qu'il a signalé que certaines personnes avaient eu des caillots sanguins après avoir reçu les vaccins. Elle soutient qu'elle a exactement les mêmes préoccupations<sup>5</sup>.

[27] Je remarque que, dans cette affaire, la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison d'une inconduite parce que l'employeur ne lui avait pas donné suffisamment de temps pour se conformer à la politique verbale de l'employeur ou pour demander une exemption. Le prestataire n'avait pas non plus été informé qu'il serait congédié de son emploi s'il ne respectait pas la politique. Les faits dans l'affaire qui nous occupe sont différents et n'appuient pas une telle conclusion.

[28] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre autorité, si l'existence d'une violation est établie<sup>6</sup>. Cela ne change rien au fait qu'aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

<sup>5</sup> *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891.

<sup>6</sup> Je remarque que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a jugé que les dispositions qui imposaient la vaccination, même si elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne violaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Même s'il fallait conclure à la violation de l'article 7 de la *Charte*, la violation serait justifiée par l'article 1 de la *Charte* comme étant une limite raisonnable. Voir la décision *Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.

Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été suspendue et congédiée en raison de son inconduite.

[29] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a relevé aucune erreur susceptible de révision comme la compétence de la division générale ou le non-respect d'un principe de justice naturelle. En ce qui a trait à l'inconduite, elle n'a cerné aucune erreur de droit dont la décision serait entachée ni de 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.

[30] Après avoir révisé le dossier d'appel et la décision de la division générale et compte tenu des arguments que la prestataire a présentés pour appuyer sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[31] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel