



Citation : *MC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1060

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

**Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler**

**Partie demanderesse :** M. C.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
23 septembre 2022 (GE-22-1978)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 20 octobre 2022  
**Numéro de dossier :** AD-22-703

## Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) occupe le poste de gestionnaire de cas au service à la clientèle. Le 31 janvier 2022, il a été suspendu parce qu'il a refusé de fournir une attestation de vaccination conformément à la politique de vaccination contre la COVID-19 (politique) adoptée par l'employeur. Le prestataire est de retour au travail depuis le 18 juillet 2022, parce que l'employeur a modifié sa politique.

[3] La défenderesse (Commission) a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. La Commission a conclu que le prestataire a cessé d'occuper temporairement son emploi en raison de son inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a demandé la révision de la décision. La Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que le prestataire a refusé 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 et que son refus était volontaire, conscient et délibéré. La division générale a conclu que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[5] Le prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir qu'il a fait plusieurs démarches d'accommodements auprès de son employeur, lesquelles sont demeurées sans réponse. Le prestataire fait valoir que la division générale a ignoré le fait que l'employeur a agi illégalement, fait preuve de discrimination à son égard et n'a pas respecté les droits de la personne.

[6] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[7] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par le prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

## **Question en litige**

[8] Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## **Analyse**

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel il devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en

appeler, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[11] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

**Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?**

[12] Le prestataire fait valoir qu'il a fait plusieurs démarches d'accommodements auprès de son employeur, lesquelles sont demeurées sans réponse. Le prestataire fait valoir que la division générale a ignoré le fait que l'employeur a agi illégalement, fait preuve de discrimination à son égard et n'a pas respecté les droits de la personne.

[13] Le prestataire travaillait comme gestionnaire de cas au service à la clientèle. L'employeur a mis en place une politique de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre le danger de la COVID-19. Le prestataire ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur. Il a été suspendu par l'employeur.

[14] La division générale devait décider si le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[15] La notion d'inconduite ne prévoit 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 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 rendue coupable d'inconduite en suspendant le prestataire de sorte que sa suspension serait injustifiée, mais bien de savoir si le prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné sa suspension.

[17] La division générale a déterminé que le prestataire a été suspendu le 31 janvier 2022, parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de l'employeur en réponse à la pandémie. En raison du retour prévu au bureau, l'employeur a exigé que tous les employés soient entièrement vaccinés avant le 31 janvier 2022. Le prestataire a été informé de la politique mise en place par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité de tout le personnel sur les lieux de travail et a eu le temps de s'y conformer.

[18] La division générale a déterminé que le prestataire a volontairement refusé de suivre la politique et qu'il n'a pas demandé une exemption médicale ou pour des motifs religieux. C'est ce qui a directement entraîné sa suspension. La division générale a déterminé que le prestataire aurait dû savoir que son refus de se conformer à la politique pourrait mener à sa suspension. La division générale a conclu de la preuve prépondérante que le comportement du prestataire constituait une inconduite.

[19] Il est bien établi que le non-respect délibéré de la politique d'un employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[20] La question de savoir si l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard du prestataire, a fait défaut de l'accommoder, et a fait défaut de respecter ses droits et libertés relève d'un autre forum. Ce Tribunal n'est pas le forum approprié par lequel le prestataire peut obtenir la réparation qu'il demande.<sup>2</sup>

[21] 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 en vertu de la Loi sur l'AE.<sup>3</sup>

[22] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie.<sup>4</sup> Cela ne change rien au fait qu'en vertu de la Loi sur l'AE, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que le prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[23] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je suis d'avis que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

---

<sup>2</sup> Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits en vertu de la loi sur les droits de la personne de l'Alberta. La Cour a jugé qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; Voir également *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, La Cour indique que l'obligation d'accommodement de l'employeur n'est pas pertinente pour déterminer l'inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491; CUB 49373.

<sup>4</sup> Voir *Canadian National Railway Company c Seeley*, 2014 CAF 111, où la Cour indique que les lois sur les droits de la personne ne s'appliquent pas aux choix ou préférences d'un individu; Je note également que dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions qui imposaient la vaccination, bien qu'elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne contrevenaient pas à l'article 7 de la Charte canadienne des droits. Même s'il devait être conclu que l'article 7 de la Charte a été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable en vertu de l'article 1 de la Charte - *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.

## **Conclusion**

[24] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel