



Citation : *CG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1077

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

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

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
31 août 2022 (GE-22-1589)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 24 octobre 2022  
**Numéro de dossier :** AD-22-709

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a été suspendu parce qu'elle a refusé de respecter la politique de vaccination COVID-19 (politique) adoptée par l'employeur. La prestataire est de retour au travail depuis le 20 juin 2022.

[3] La défenderesse (Commission) a accepté la raison de la suspension fournie par l'employeur. La Commission a conclu que la 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. La prestataire a demandé la révision de la décision. La Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que la prestataire a refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Elle a conclu que la prestataire savait que l'employeur était susceptible de la suspendre dans ces circonstances et que son refus était volontaire, conscient et délibéré. La division générale a conclu que la prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[5] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle soutient que la politique de l'employeur était déraisonnable, abusive et discriminatoire, et ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi. Elle soutient que le fait de ne pas se conformer à la demande de l'employeur pour protéger sa santé ne peut être considéré comme de l'inconduite.

[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 la prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[8] Est-ce que la 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 la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel elle devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais elle doit établir que son

appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, elle 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 la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

**Est-ce que la 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] La prestataire soutient que la politique de l'employeur était déraisonnable, abusive et discriminatoire, et ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi. Elle soutient que le fait de ne pas se conformer à la demande de l'employeur pour protéger sa santé ne peut être considéré comme de l'inconduite.

[13] La prestataire travaillait à domicile. 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. La prestataire ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur. Elle a été suspendu par l'employeur.

[14] La division générale devait décider si la prestataire a été suspendue 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 la prestataire de sorte que sa suspension serait injustifiée, mais bien de savoir si la 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 suspendue parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de l'employeur en réponse à la pandémie. La prestataire a été informé de la politique mise en place par l'employeur pour préserver la santé et la sécurité de tout son personnel et a eu le temps de s'y conformer. La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement refusé de suivre la politique et qu'elle n'a pas obtenu une exemption médicale ou pour des motifs religieux. C'est ce qui a directement entraîné sa suspension. La division générale a déterminé que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pourrait mener à sa suspension.

[18] La division générale a conclu de la preuve prépondérante que le comportement de la 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>

[20] La question de savoir si la politique de l'employeur était déraisonnable, abusive et discriminatoire, relève d'un autre forum. Ce Tribunal n'est pas le forum approprié par lequel la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle demande.<sup>2</sup>

---

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

<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*.

[21] Il n'est pas contesté qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés sur leur lieu de travail. Il n'appartient pas au Tribunal de décider s'il était raisonnable pour l'employeur d'étendre cette protection aux employés travaillant à domicile pendant la pandémie.

[22] En d'autres mots, il n'appartenait pas à la division générale de trancher les questions concernant l'efficacité du vaccin ou le caractère raisonnable de la politique de l'employeur qui s'applique aux travailleurs travaillant à domicile.<sup>3</sup>

[23] La preuve prépondérante démontre que la politique de l'employeur s'appliquait à la prestataire qui travaillait à domicile. Elle a refusé de se conformer à la politique. Elle savait que l'employeur était susceptible de la suspendre dans ces circonstances et son refus était volontaire, conscient et délibéré.

[24] La prestataire a fait un **choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur en réponse aux circonstances uniques et exceptionnelles créées par la pandémie et cela a entraîné sa suspension de son emploi.

[25] 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>4</sup>

---

<sup>3</sup> Voir *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 : La Cour a déclaré qu'il existe des recours disponibles pour sanctionner le comportement d'un employeur autres que le transfert des coûts de ce comportement aux contribuables canadiens par le biais de prestations de chômage. Voir aussi *Parmar v Tribe Management Inc.*, 2022 CSCB 1675 : Dans une affaire de congédiement déguisé, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que la politique de vaccination obligatoire de l'employeur était une réponse raisonnable et légale à l'incertitude créée par la pandémie de COVID-19 en se fondant sur l'information qui était alors à sa disposition.

<sup>4</sup> *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491; CUB 49373.

[26] Même si la prestataire a fait valoir que son employeur l'a rappelé au travail, ce fait ne change pas la nature de l'inconduite qui a initialement mené à la suspension.<sup>5</sup>

[27] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie.<sup>6</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 la prestataire a été suspendu en raison de son inconduite.

[28] 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. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682; *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.

<sup>6</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.