



Citation : *CH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1157

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

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

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
21 octobre 2022 (GE-22-1709)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 7 novembre 2022  
**Numéro de dossier :** AD-22-771

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a travaillé dans un centre d'hébergement de soins de longue durée à titre de préposée aux bénéficiaires. Elle a décidé de quitter son emploi. Elle a présenté une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La Commission a refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi parce qu'elle a quitté volontairement son emploi sans justification. La prestataire a demandé la révision de cette décision mais la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire a choisi de quitter son emploi. Elle a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, au moment où elle l'a fait. La prestataire aurait pu se trouver un emploi avant de quitter son emploi. Elle pouvait également attendre la suspension et conserver son lien avec son employeur. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi au sens de la loi.

[4] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir qu'elle a été harcelée par les mesures imposées par le gouvernement, et non par sa directrice ou ses collègues de travail. La prestataire fait valoir que les mesures imposées sont discriminatoires, et contreviennent aux droits de la personne, et à son état de conscience. La prestataire fait valoir qu'elle avait le droit de refuser le vaccin afin de protéger sa santé.

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

## Question en litige

[6] 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

[7] 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.

[8] 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.

[9] 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?**

[10] La prestataire fait valoir qu'elle a été harcelée par les mesures imposées par le gouvernement, et non par sa directrice ou ses collègues de travail. La prestataire fait valoir que les mesures sont discriminatoires, contreviennent aux droits de la personne, et à son état de conscience. La prestataire fait valoir qu'elle était en droit de refuser le vaccin afin de protéger sa santé.

[11] La question en litige devant la division générale était de déterminer si la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification.<sup>1</sup> Ceci doit être déterminé selon les circonstances qui prévalent au moment du départ.

[12] Un prestataire est fondé de quitter son emploi si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas.

[13] La preuve devant la division générale démontre que la prestataire travaillait à titre de préposée aux bénéficiaires dans un centre hospitalier de soins de longue durée. En juin 2021, elle est informée par son employeur, tout comme plusieurs employés, qu'une politique de vaccination pour tous les employés dans le secteur de la santé sera bientôt appliquée.

[14] La prestataire est par la suite informée que la politique s'appliquera à partir du 15 novembre 2021. Les employés ont le choix de se faire vacciner ou

---

<sup>1</sup> Conformément aux articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

de passer des tests trois fois par semaine. Ceux qui refusent de suivre la politique seront mis en congé sans solde.

[15] Le 4 novembre 2021, la prestataire revient au travail après ses vacances. Le 10 novembre 2021, cinq jours avant la mise en vigueur de la politique, elle remet sa démission. La prestataire ne veut pas se faire vacciner, ni passer les tests exigés par la politique de l'employeur.

[16] Devant la division générale, la prestataire a reconnu avoir fait le choix de quitter. La division générale a déterminé que la preuve ne soutenait pas que la prestataire avait fait l'objet d'harcèlement au travail parce que l'employeur implantait une politique pendant la pandémie. Elle a déterminé que la prestataire n'avait pas fait l'objet de discrimination puisque la politique de l'employeur s'appliquait à tous les employés dans le domaine de la santé. De plus, la protection offerte par les droits de la personne ne s'applique pas aux choix ou préférences d'un individu.<sup>2</sup>

[17] La division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas démontré que son employeur n'avait pas respecté ses croyances religieuses ou avait agi contrairement à l'éthique professionnelle.

[18] La division générale a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que l'employeur avait agi de manière inappropriée lorsqu'il a avisé la prestataire qu'elle serait placée en congé sans solde si elle refusait de se conformer à la politique de l'employeur imposée suite aux directives du gouvernement.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Voir *Canadian National Railway Company c Seeley*, 2014 CAF 111.

<sup>3</sup> Je note 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. Voir aussi *Parmar c 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.

[19] La division générale a conclu de la preuve que la prestataire a fait un choix personnel de ne pas se soumettre à la politique de l'employeur car elle considérait les vaccins dangereux pour sa santé. Elle a également refusé l'accommodement proposée par l'employeur de se soumettre à des tests COVID-19.

[20] La division générale a conclu qu'une alternative raisonnable au départ de son emploi aurait été que la prestataire trouve un emploi pendant les mois avant l'instauration de la politique de l'employeur ou demeure à l'emploi de son employeur jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi. Au moment où elle a décidé de partir, la prestataire n'avait pas été encore suspendue par son employeur. La division générale a conclu que la prestataire a provoqué sa situation de chômage.

[21] La division générale a conclu de la preuve présentée que la prestataire n'était pas fondée de quitter son emploi au sens de la loi.

[22] Tel que décidé par la division générale, la prestataire a fait un choix personnel de mettre fin à son emploi, ce qui était peut-être un bon choix personnel pour elle à ce moment-là. Cependant, un bon choix personnel n'établit pas un motif valable pour quitter un emploi en vertu de la loi.

[23] Je suis d'avis que la division générale a correctement énoncé le critère juridique applicable en matières de départ volontaire. Elle a appliqué ce critère aux faits en l'espèce et a cherché à savoir si la prestataire, après avoir considéré toutes les circonstances, n'avait d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[24] Il est important de rappeler qu'un appel devant la division d'appel n'est pas une occasion de présenter à nouveau sa position et espérer un résultat différent. Je constate que la prestataire ne soulève aucune question de droit ou de fait ou de compétence concernant son départ volontaire dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[25] 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 n'ai d'autres choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel