



[TRADUCTION]

Citation : *LA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1126

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

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

**Demanderesse :** L. A.  
**Représentant :** M. A.

**Défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
8 septembre 2022  
(GE-22-1766)

---

**Membre du tribunal :** Charlotte McQuade

**Date de la décision :** Le 31 octobre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-711

## Décision

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

## Aperçu

[2] Lea Amouyal est la prestataire. Elle travaillait pour une école privée. L'employeur de la prestataire l'a mise en congé sans solde, puis l'a congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à sa politique de vaccination contre la COVID-19.

[3] La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a refusé les prestations de la prestataire parce qu'elle a été congédiée en raison de son inconduite.

[4] La prestataire a interjeté appel à la division générale du Tribunal qui a rejeté son appel. La division générale a décidé que la prestataire avait été suspendue et avait ensuite perdu son emploi en raison d'une inconduite. La prestataire demande maintenant d'en appeler de la décision de la division générale devant la division d'appel. Toutefois, elle doit obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

[5] La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale, a fondé sa décision sur une erreur de fait importante et a commis une erreur de droit.

[6] Je suis convaincue que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès; je refuse donc la permission de faire appel.

## Questions en litige

[7] Je comprends que la demande de la prestataire à la division d'appel soulève les questions suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique de l'employeur?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit au sujet du fait que les gestes de la prestataire constituaient une inconduite, compte tenu de la révision du relevé d'emploi (RE) par son employeur pour qu'il indique un congédiement sans motif?
- c) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence en ne tenant pas compte de la moralité, du caractère raisonnable ou de la légalité de la politique, étant donné qu'il n'existait pas d'obligation de vaccination dans le secteur dans lequel travaillait la prestataire?
- d) Peut-on soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale?

## Analyse

[8] Le processus de la division d'appel comporte deux étapes. D'abord, le prestataire doit obtenir la permission d'en appeler. Si la permission est refusée, l'appel s'arrête là. Si la permission est accordée, l'appel passe à la deuxième étape. La deuxième étape consiste à statuer sur le bien-fondé de l'appel.

[9] Je dois rejeter la demande de permission d'en appeler si je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Selon la loi, je peux seulement examiner certains types d'erreurs<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), c'est le critère que je dois appliquer.

<sup>2</sup> L'article 58(1) de la Loi sur le MEDS décrit les seules erreurs que je peux prendre en compte au moment de décider si je dois accorder la permission d'aller de l'avant avec un appel. Ces erreurs sont que la division générale a manqué à un principe de justice naturelle, a commis une erreur de compétence, a commis une erreur de droit ou a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[10] Une chance raisonnable de succès veut dire qu'il est possible de soutenir que la division générale pourrait avoir commis au moins une de ces erreurs<sup>3</sup>.

[11] L'obtention de la permission d'interjeter appel est une exigence peu élevée qui ne signifie pas que l'appel sera accueilli sur le fond.

### **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante**

[12] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a décidé que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique obligatoire de l'employeur sur la COVID-19.

[13] La prestataire travaillait pour une école privée. Son employeur a instauré une politique exigeant une preuve de vaccination contre la COVID-19, en l'absence d'une exemption valide accordée par l'employeur<sup>4</sup>. La prestataire a demandé une exemption à la vaccination pour des raisons de conscience et des motifs religieux, ce que l'employeur a refusé. La prestataire a maintenu son refus de se faire vacciner. L'employeur a mis la prestataire en congé sans solde le 25 octobre 2021, puis l'a congédiée le 8 novembre 2021. La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[14] La Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations le 22 octobre 2021 pour avoir perdu son emploi en raison d'une inconduite. La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire.

[15] La division générale a décidé que la prestataire a d'abord été suspendue et a ensuite perdu son emploi parce qu'elle a refusé de se conformer à la politique de son employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19<sup>5</sup>. La division générale a conclu que la conduite de la prestataire était une inconduite parce que ses gestes

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115, qui décrit ce que signifie une « chance raisonnable de succès ».

<sup>4</sup> Pièce GD3-24.

<sup>5</sup> Voir les paragraphes 11, 12 et 54 de la décision de la division générale.

étaient intentionnels et qu'elle savait ou aurait dû savoir que ses gestes pouvaient entraîner son congédiement<sup>6</sup>.

[16] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a décidé qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de l'employeur. Elle fait valoir que, bien qu'elle ait refusé la vaccination, elle s'est conformée au reste de la politique en suivant les protocoles de sécurité, en appliquant des mesures préventives et en soumettant un affidavit demandant une exemption fondée sur des raisons de conscience et des motifs religieux. Elle avance que la politique n'impose pas une seule façon d'agir.

[17] Toutes les erreurs de fait ne permettent pas à la division d'appel d'intervenir. Pour que la division d'appel intervienne relativement à une erreur de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur l'erreur de fait. Donc, il doit être question d'un fait essentiel. De plus, la conclusion de fait erronée doit avoir été tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance<sup>7</sup>.

[18] Si la division générale tire une conclusion de fait qui contredit carrément les éléments de preuve ou qui n'est pas étayée par ces derniers, il peut être affirmé qu'elle a tiré sa conclusion de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve<sup>8</sup>.

[19] Selon la preuve, la politique de l'employeur exigeait à tout employé de fournir une preuve de vaccination obligatoire au plus tard le 7 septembre 2021, à moins qu'il ait obtenu une exemption valide conformément à la politique ou qu'il soit en voie d'être entièrement vacciné, auquel cas des tests antigéniques rapides pourraient être utilisés<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 49 de la décision de la division générale.

<sup>7</sup> Loi sur le MEDS, art 58(1)c).

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

<sup>9</sup> Pièce GD3-24.

[20] Les parties n'ont pas contesté devant la division générale le fait que la prestataire ne s'est pas fait vacciner. Elle a témoigné qu'elle ne s'était pas fait vacciner<sup>10</sup>.

[21] Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait au sujet de la prestataire qui ne s'était pas conformée à la politique de l'employeur. La preuve étayait cette conclusion de fait.

[22] La prestataire affirme que la politique n'imposait pas une seule façon d'agir. Mais la politique exigeait en fait la vaccination, en l'absence d'une exemption valide conformément à la politique ou d'être en voie d'être entièrement vacciné<sup>11</sup>. Étant donné que l'employeur a rejeté sa demande d'exemption, le défaut de la prestataire de se faire vacciner signifiait qu'elle n'avait pas respecté la politique.

### **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[23] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la conduite de la prestataire de ne pas se conformer à la politique de l'employeur sur la COVID-19 constituait une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit une inadmissibilité au bénéfice des prestations lorsque le prestataire a été suspendu pour inconduite et une exclusion du bénéfice des prestations lorsque le prestataire a été congédié pour inconduite<sup>12</sup>.

[25] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Toutefois, les tribunaux ont établi une définition de ce terme.

---

<sup>10</sup> Voir les paragraphes 23 et 25 de la décision de la division générale.

<sup>11</sup> Pièce GD3-24.

<sup>12</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 30(1) et 31.

[26] Comme la division générale l'a affirmé, pour qu'il y ait inconduite, la conduite doit être délibérée. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>. L'inconduite comprend aussi une conduite d'une insouciance telle qu'elle frôle le caractère délibéré<sup>14</sup>.

[27] Autrement dit, il y a inconduite si la prestataire savait ou devait savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée<sup>15</sup>.

[28] La prestataire a affirmé qu'elle avait décidé de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles après avoir consulté sa famille et avoir évalué les risques liés au vaccin contre la COVID-19<sup>16</sup>. Elle a demandé à l'employeur de l'exempter de l'exigence de vaccination pour des raisons de conscience et des motifs religieux, ce que l'employeur a refusé<sup>17</sup>. La prestataire a continué de refuser la vaccination après avoir été informée du refus de sa demande d'exemption.

[29] La division générale a décidé que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur, ce qui était la cause de sa suspension et de son congédiement. La division générale a conclu que les gestes de la prestataire étaient intentionnels, car elle a décidé consciemment de ne pas se conformer à la politique en refusant de se faire vacciner<sup>18</sup>.

[30] La division générale a examiné la preuve au sujet de la connaissance par la prestataire des éventuelles conséquences du non-respect de l'exigence de vaccination. Après avoir évalué la preuve, la division générale a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que ses gestes pouvaient mener à son congédiement<sup>19</sup>.

---

<sup>13</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir l'arrêt *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>15</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale.

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

<sup>18</sup> Voir les paragraphes 21, 22 et 28 de la décision de la division générale.

<sup>19</sup> Voir les paragraphes 36 à 49 de la décision de la division générale.

[31] Par conséquent, la division générale a conclu que la conduite de la prestataire en refusant de se conformer à la politique de vaccination obligatoire de l'employeur constituait une inconduite.

[32] Le rôle de la division générale, en tant que juge des faits, consiste à apprécier la preuve et à tirer des conclusions de fait. Et la division d'appel ne peut pas intervenir dans ces conclusions.

[33] La division générale a correctement énoncé et appliqué le droit. La division générale n'a pas mal interprété ce qu'est une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La décision de la division générale est conforme au droit et sa conclusion a été étayée par la preuve.

[34] Les tribunaux ont déclaré que cette inconduite comprend le manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail<sup>20</sup>. Le non-respect délibéré de la politique de l'employeur est considéré comme une inconduite<sup>21</sup>.

[35] C'est ce qui s'est passé en l'espèce. La prestataire a délibérément enfreint la politique de l'employeur, sachant quelles étaient les éventuelles conséquences du non-respect. Bien qu'elle n'ait pas eu d'intention coupable en agissant de la sorte, il n'est pas nécessaire que le comportement résulte d'une intention coupable pour déterminer qu'il y a eu inconduite<sup>22</sup>.

[36] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant que ses gestes constituaient une inconduite, étant donné que l'employeur a modifié sa position et a produit un RE révisé faisant état d'un congédiement sans motif.

[37] La division générale n'est pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé peuvent qualifier la façon dont l'emploi a pris fin<sup>23</sup>. Il appartient à la division générale

---

<sup>20</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CanLII 3020 (CAF); voir aussi l'arrêt *Canada (PG) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>21</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94; voir aussi les arrêts *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>22</sup> Voir l'arrêt *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

<sup>23</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96; voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c Courchene*, 2007 CAF 183 (CanLII).



d'évaluer la preuve et de décider si la conduite de la prestataire constituait une « inconduite » au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[38] Selon la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, avant de pouvoir utiliser un accord de règlement pour contredire une conclusion antérieure d'inconduite, il doit y avoir certains éléments de preuve concernant l'inconduite qui vont à l'encontre de la position antérieure de l'employeur. Un certain poids peut également être accordé aux situations où l'employé est réintégré ou reçoit une compensation substantielle<sup>24</sup>.

[39] La division générale a correctement examiné la question de savoir si le changement de position de l'employeur pouvait contredire sa conclusion d'inconduite et a conclu que ce n'était pas le cas.

[40] La division générale a tenu compte du témoignage de la prestataire selon lequel son employeur était en voie de modifier la raison pour laquelle il a émis son relevé d'emploi (RE) au congédiement sans motif<sup>25</sup>. La division générale a examiné la lettre de l'employeur datée du 29 août 2022, selon laquelle elle n'a pas été relevée de ses fonctions pour un motif valable<sup>26</sup>. La division générale a également tenu compte du témoignage de la prestataire selon lequel elle ne savait pas pourquoi son employeur semble avoir changé sa position sur cette question et qu'elle n'avait reçu aucun renseignement de son employeur au sujet de ce changement, sauf pour le bref énoncé dans la lettre<sup>27</sup>.

[41] La division générale a établi qu'elle n'avait reçu aucun renseignement de la prestataire quant à la raison précise de l'éventuelle modification du RE et, par ailleurs, il ressort clairement de la preuve que la prestataire a refusé de se conformer à la politique de son employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19 et qu'elle avait été licenciée pour cette raison. La division générale a donc conclu que l'éventuelle

---

<sup>24</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96; voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c Courchene*, 2007 CAF 183 (CanLII).

<sup>25</sup> Voir le paragraphe 6 de la décision de la division générale.

<sup>26</sup> Pièce GD9-2.

<sup>27</sup> Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

modification de son RE n'était pas suffisante pour démontrer qu'elle n'avait pas commis d'inconduite<sup>28</sup>.

[42] Je ne vois aucune erreur de droit défendable. La conclusion de la division générale était conforme à la loi. Aucun élément de preuve n'a modifié les faits à partir desquels la prestataire avait été suspendue et licenciée. Rien n'indique que la prestataire a réintégré son emploi ou qu'elle a reçu une compensation substantielle de l'employeur. Le seul élément de preuve était la lettre indiquant que la prestataire n'a pas été congédiée pour un motif valable et que le RE serait modifié pour tenir compte de ce fait. Toutefois, la prestataire n'a pas été en mesure d'expliquer le changement de position de l'employeur.

[43] Je remarque que la prestataire souligne également dans sa demande à la division d'appel qu'elle a présenté à son employeur le document [traduction] « Déclaration de conscience et de croyance religieuse », qui, selon elle, était à l'époque le seul formulaire d'exemption légalement reconnu. Elle affirme que l'exemption à la vaccination n'avait jamais nécessité l'intervention d'un chef religieux auparavant. La prestataire soutient qu'il était raisonnable que les chefs religieux aient eu besoin de temps pour enquêter sur tout ce qui était nécessaire pour permettre une telle exemption.

[44] Je suppose que la prestataire soutient que la division générale aurait dû se demander si l'employeur avait omis de répondre adéquatement à sa demande d'exemption pour motifs religieux.

[45] La politique de l'employeur prévoyait une exemption fondée sur des motifs protégés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. L'employeur a refusé la demande d'exemption de la prestataire en l'informant le 19 octobre 2021 qu'elle n'avait pas fourni une demande d'exemption acceptable<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

<sup>29</sup> Pièce GD14-11.

[46] La division générale a reconnu l'argument de la prestataire selon lequel elle croyait que l'employeur l'avait traitée injustement en refusant l'exemption, mais a décidé qu'elle ne pouvait pas examiner cette question. La division générale s'est fondée sur la jurisprudence de la Cour fédérale à cet égard<sup>30</sup>.

[47] La conclusion de la division générale était conforme à la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale selon laquelle la question de savoir si un employeur a omis de fournir des mesures d'adaptation en vertu des lois sur les droits de la personne n'est pas pertinente à la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette question relève plutôt d'une autre tribune<sup>31</sup>.

[48] Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision en ne tenant pas compte de la question de savoir si l'employeur de la prestataire avait omis de répondre à sa demande d'exemption pour motifs religieux.

### **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en ne tenant pas compte de la légalité de la politique de l'employeur**

[49] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en ne tenant pas compte de la légalité de la politique de l'employeur.

[50] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte du caractère raisonnable, de la moralité ou de la légalité de la politique de l'employeur, en particulier compte tenu d'une réelle obligation visant son secteur d'activité.

[51] Je traiterai ci-dessous du caractère raisonnable et de la question de moralité.

---

<sup>30</sup> Voir les paragraphes 27 et 28 de la décision de la division générale. La division générale fait référence à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>31</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; voir aussi l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

[52] Les arguments relatifs à la légitimité ou à la légalité de la politique concernent la question de savoir si celle-ci pourrait contrevenir à une loi ou à un règlement.

[53] Je souligne que la prestataire a fourni très peu de renseignements, que ce soit dans le dossier documentaire ou à son audience, au sujet de la légalité de la politique de l'employeur.

[54] La prestataire avait fait valoir dans sa demande de révision à la Commission qu'aucune obligation légale visant l'industrie ou le secteur n'appuyait la position de l'employeur d'exiger l'inoculation ou de ne pas fournir de solutions de rechange comme une offre visant à couvrir les tests<sup>32</sup>. Autrement, je ne vois aucun argument précis sur la légalité de la politique de l'employeur dans le dossier documentaire.

[55] J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. Le représentant de la prestataire a témoigné que l'employeur a dit qu'ils avaient des tests, mais que, pour que la prestataire puisse y avoir accès, elle devrait les payer. Le représentant de la prestataire a ajouté que, légalement, la prestataire n'était pas censée payer pour les tests<sup>33</sup>. Il a également affirmé qu'ils avaient parlé à un avocat et ne croyaient pas que l'employeur ferait quelque chose d'illégal et congédieraient quelqu'un<sup>34</sup>.

[56] La question du congédiement injustifié ne soulève pas d'argument quant à la légalité de la politique elle-même. La division générale n'a pas le pouvoir de décider si la prestataire a été congédiée à tort<sup>35</sup>.

[57] Respectueusement, la décision de l'employeur d'imposer une politique de vaccination obligatoire malgré l'absence d'une obligation légale de vaccination dans le secteur d'activité de la prestataire, ou le défaut de la politique d'offrir des solutions de rechange à la vaccination ou le paiement des tests de dépistage par l'employeur ne

---

<sup>32</sup> Pièce GD3-35. Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>33</sup> C'est ce que j'entends dans l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à environ 27 min.

<sup>34</sup> C'est ce que j'entends dans l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à environ 55 min 30 s.

<sup>35</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

constituent pas des arguments quant à la légalité de la politique. Il s'agit plutôt d'arguments sur le caractère raisonnable de la décision de l'employeur d'instaurer la politique et sur le caractère raisonnable du contenu de la politique.

[58] Mon examen du dossier documentaire et de l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale ne révèle aucun élément de preuve d'un argument présenté à la division générale selon lequel la politique de l'employeur contrevenait à des lois ou à des règlements. Je ne suis donc pas convaincue que la prestataire a soulevé un argument au sujet de la légitimité ou de la légalité de la politique de l'employeur.

[59] La division générale ne peut avoir omis d'aborder un argument qui ne lui a pas été présenté. Par conséquent, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision en omettant de déterminer si la politique était légale.

**Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en ne tenant pas compte du caractère raisonnable ou de la moralité de la politique de l'employeur**

[60] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale était tenue de tenir compte du caractère raisonnable ou de la moralité de la politique de l'employeur.

[61] La division générale a affirmé qu'elle ne pouvait pas décider si la conduite d'un employeur, y compris ses politiques, est juste ou raisonnable lors de son examen de la question de l'inconduite<sup>36</sup>. La division générale a dit qu'elle ne pouvait examiner que les gestes de la prestataire en lien avec ce que la loi dit au sujet de l'inconduite.

[62] À ma connaissance, aucune jurisprudence de la Cour fédérale ou de la Cour d'appel fédérale ne laisse entendre que le caractère raisonnable de la politique d'un employeur est pertinent quant à la question de l'inconduite. Par ailleurs, comme je l'ai mentionné précédemment, la Cour d'appel fédérale a clairement indiqué qu'un manquement délibéré à une obligation découlant expressément ou implicitement du contrat de travail est suffisant pour constituer une inconduite.

---

<sup>36</sup> Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale. La division générale a fait référence à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 pour appuyer sa position.

[63] Ensuite, la Cour d'appel fédérale a souligné que l'analyse de ce qui est pertinent à la question de l'inconduite en application de la *Loi sur l'assurance-emploi* est encadrée par le critère juridique de l'inconduite<sup>37</sup>.

[64] Le critère juridique de l'inconduite n'oblige pas le décideur à examiner l'obligation ou la politique et de décider s'il était raisonnable ou moral pour l'employeur d'imposer cette obligation ou cette politique. Il doit simplement déterminer si le prestataire a commis la conduite pour laquelle il a été suspendu ou congédié, et s'il savait ou aurait dû savoir que cette conduite pouvait entraîner la suspension ou le congédiement.

[65] De plus, lorsqu'il s'agit d'établir si la politique était raisonnable, l'enquête porte sur le comportement de l'employeur plutôt que sur celui de l'employé. Toutefois, les tribunaux ont affirmé que c'est la conduite de l'employé qui est en cause lorsqu'il s'agit de décider s'il y a eu inconduite, et non la conduite de l'employeur<sup>38</sup>.

[66] Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de compétence en omettant de tenir compte du caractère raisonnable ou de la moralité de la politique de l'employeur.

[67] La division générale n'a pas non plus pu déterminer s'il était raisonnable que l'employeur suspende et congédie la prestataire plutôt que d'imposer une solution moins sévère. La Cour d'appel fédérale a dit que le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou représentait une sanction appropriée<sup>39</sup>.

### **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale**

[68] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale.

---

<sup>37</sup> Voir l'arrêt *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 21 (CanLII), aux para 20 et 21.

<sup>38</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282. Voir aussi l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>39</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

[69] L'équité du résultat n'est pas la même chose qu'un manquement à l'équité procédurale. Je ne peux intervenir à l'égard d'une question d'équité que si elle concerne la manière dont la division générale a procédé.

[70] Par exemple, je peux intervenir si la division générale a fait quelque chose qui aurait pu compromettre la capacité de la prestataire de connaître la preuve qui pesait contre elle ou d'y répondre, ou si le membre de la division générale avait tranché d'avance l'appel. La prestataire n'a soulevé aucune injustice de ce type de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'une telle injustice.

[71] Outre les arguments de la prestataire, j'ai examiné le dossier documentaire et j'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale. La preuve appuie la décision de la division générale. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve important que la division générale aurait ignoré ou mal interprété<sup>40</sup>.

[72] Compte tenu du dossier, de la décision de la division générale et des arguments présentés par la prestataire dans sa demande à la division d'appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je refuse donc l'autorisation d'en appeler.

## **Conclusion**

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

Charlotte McQuade  
Membre de la division d'appel

---

<sup>40</sup> Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, dans laquelle il est recommandé de procéder à un tel contrôle.