



[TRADUCTION]

Citation : *AD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1184

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

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

**Partie demanderesse :** A. D.  
**Représentante ou  
représentant :** D. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 4 octobre 2022  
(GE-22-2125)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 8 novembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-787

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

## Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a été mise en congé sans solde du travail parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle a décidé que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale.

[4] La division générale a conclu que l'employeur a mis la prestataire en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa politique. La division générale a décidé que la prestataire avait été suspendue à la suite de son refus de respecter la politique de l'employeur. La division générale a conclu que la prestataire savait que l'employeur était susceptible de la suspendre dans les circonstances. La division générale a conclu que la non-conformité à la politique était la cause de la suspension de la prestataire, étant d'avis que celle-ci 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 la division générale n'a pas considéré qu'être vacciné n'empêche pas de contracter la COVID-19. Elle a le droit de choisir ce qui entre dans son corps et de ne pas divulguer son statut vaccinal. La prestataire fait valoir que la division générale n'a pas

considéré que son employeur a agi de façon contraire à la loi et à ses droits de la personne en imposant une politique de vaccination injuste. Elle n'a pas été congédiée de son emploi.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur susceptible de la part de révision de la division générale qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

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

## Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la part de la division générale qui pourrait conférer 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* établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou a décidé d'une question qui dépassait sa compétence
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une étape que la partie prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui qu'elle devra assumer lors de l'appel sur le

fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, la partie 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 susceptible de révision. Autrement dit, elle doit soutenir qu'une erreur susceptible de révision a été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[11] Ainsi, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

**La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la part de la division générale qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?**

[12] La prestataire soutient que la division générale n'a pas considéré qu'être vacciné n'empêche pas de contracter la COVID-19. Elle a le droit de choisir ce qui entre dans son corps et de ne pas divulguer son statut vaccinal. La prestataire fait valoir que la division générale n'a pas considéré que son employeur a agi de façon contraire à la loi et à ses droits de la personne en imposant une politique de vaccination injuste. Elle n'a pas été congédiée de son emploi.

[13] La Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas verser de prestations d'assurance-emploi à la prestataire parce qu'elle avait été suspendue de son emploi. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale<sup>1</sup>.

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

[15] La notion d'inconduite ne signifie pas que la conduite doit nécessairement découler d'une mauvaise intention; il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Autrement dit, l'acte reproché doit avoir été volontaire

---

<sup>1</sup> Le relevé d'emploi de la prestataire dit qu'elle a été licenciée, mais après examen des faits, la Commission a établi qu'elle a plutôt été suspendue de son emploi.

ou du moins procéder d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que l'employé a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[16] Le rôle de la division générale est de décider si la prestataire était coupable de l'inconduite qui a mené à sa suspension, non pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de déterminer si l'employeur est coupable d'inconduite lui-même puisqu'il a suspendu la prestataire, de sorte ce que la suspension serait injustifiée<sup>2</sup>.

[17] La preuve montre que la prestataire a été suspendue (c'est-à-dire qu'elle n'a pas pu travailler temporairement) parce qu'elle a refusé de respecter la politique de l'employeur. Elle avait été informée de la politique de l'employeur et on lui a donné le temps de s'y conformer. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La prestataire a choisi de refuser; ce refus était délibéré. La division générale a conclu qu'elle savait que son refus de se conformer pouvait entraîner une suspension parce que l'employeur avait refusé auparavant sa demande d'accommodement. Il s'agissait de la cause directe de sa suspension.

[18] La division générale a conclu, à partir de la preuve prépondérante, que la conduite de la prestataire constituait une inconduite.

[19] Il est bien établi dans la jurisprudence qu'une violation délibérée d'une politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>3</sup>.

[20] La prestataire soutient que la division générale n'a pas considéré qu'être vacciné n'empêche pas de contracter la COVID-19 et que l'employeur a violé la loi et ses droits de la personne en imposant une politique de vaccination injuste.

---

<sup>2</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

<sup>3</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[21] Je signale que la division générale a bien tenu compte des arguments de la prestataire. La division générale a établi qu'elle n'avait pas compétence pour décider si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable ou si la politique violait ses droits de la personne.

[22] Je ne vois aucune erreur susceptible de révision dans le fait que la division générale ait établi qu'elle n'a pas compétence pour trancher ces questions. Elles relèvent d'une autre tribune. Ce Tribunal n'est pas la tribune appropriée par laquelle la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle recherche<sup>4</sup>.

[23] Comme nous l'avons dit précédemment, la question soumise à la division générale n'était pas de savoir si l'employeur s'est rendu 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 aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si celle-ci a entraîné la suspension de la prestataire de son emploi.

[24] La preuve prépondérante présentée à la division générale montre que la prestataire a **choisi délibérément pour des raisons personnelles** de ne pas respecter la politique de l'employeur en réponse aux circonstances uniques et exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a entraîné sa suspension de son travail.

[25] Je ne vois pas en quoi la division générale aurait commis une erreur susceptible de révision lorsqu'elle a tranché la question d'inconduite uniquement

---

<sup>4</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 le prestataire a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi de l'Alberta sur les droits de la personne]. La Cour a conclu qu'il s'agissait d'une question qui relevait d'une autre tribune. La Cour a également déclaré qu'il existe des recours 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 également la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, selon laquelle l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

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>5</sup>.

[26] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si l'existence d'une violation est établie<sup>6</sup>.

[27] Cela ne change rien au fait qu'aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été suspendue en raison de son inconduite.

[28] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a soulevé aucune erreur susceptible de révision, comme une faute de compétence ou la possibilité que la division générale ait omis d'observer un principe de justice naturelle. La prestataire n'a pas relevé d'erreurs de droit ou de conclusions de fait erronées, que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, pour rendre sa décision sur la question de l'inconduite.

[29] Après l'examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments de la prestataire à l'appui de sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

---

<sup>5</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, ainsi que les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

<sup>6</sup> Je remarque que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a jugé que les dispositions imposant 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, cette 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. Voir aussi la décision *Parmar c Tribe Management Inc.*, 2022 BCSC 1675 (en anglais seulement) où, dans une affaire de congédiement déguisé, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a conclu que la politique vaccinale obligatoire de l'employeur était une réponse raisonnable et légale à l'incertitude créée par la pandémie de COVID-19 en fonction des renseignements qui étaient alors à sa disposition. Voir également la décision *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Seeley*, 2014 CAF 111, dans laquelle la Cour a déclaré que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux choix ou aux préférences personnels.

## **Conclusion**

[30] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel