



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1481

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

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

**Partie demanderesse :** M. H.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 13 octobre 2022  
(GE-22-1999)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 15 décembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-871

## Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] La demanderesse (la prestataire) a été suspendue et a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse (la Commission) a conclu que la prestataire a été suspendue et a perdu son emploi en raison d'une inconduite, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations. Après l'échec de la révision, la prestataire a fait appel auprès de la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée à la suite de son refus de se conformer à la politique de l'employeur. L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption. La division générale a conclu que la prestataire savait que l'employeur était susceptible de la suspendre et de la congédier dans ces circonstances. La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée pour inconduite.

[5] La prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Elle a présenté une décision de la Cour suprême de New York qui a invalidé l'obligation de se faire vacciner parce qu'elle était arbitraire, capricieuse et inconstitutionnelle. La prestataire fait valoir que la politique de l'employeur contrevenait au Code de Nuremberg. Elle affirme que l'une des raisons pour lesquelles elle a refusé le vaccin était la liste des effets indésirables. La prestataire soutient que la politique de l'employeur était un génocide contre l'humanité.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur révisable de la division générale qui conférerait à l'appel une chance de succès.

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

## Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable de la division générale qui conférerait 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* précise les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Voici les erreurs révisables :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] Une demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais où la barre est moins haute que celle qu'il faut franchir durant l'instruction de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, la 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 révisable. En d'autres termes, elle doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, pour accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

**La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable de la division générale qui conférerait à l'appel une chance de succès?**

[12] La prestataire a présenté une décision de la Cour suprême de New York qui a invalidé l'obligation de se faire vacciner parce qu'elle était arbitraire, capricieuse et inconstitutionnelle. La prestataire fait valoir que la politique de l'employeur contrevenait au Code de Nuremberg. Elle affirme que l'une des raisons pour lesquelles elle a refusé le vaccin était la liste des effets indésirables. La prestataire soutient que la politique de l'employeur était un génocide contre l'humanité.

[13] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[14] La notion d'inconduite ne sous-entend pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif soit le résultat d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été volontaire 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 au travail.

[15] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de décider si l'employeur était coupable d'inconduite en suspendant et en congédiant la prestataire de telle sorte que sa suspension et son congédiement étaient injustifiés, mais bien de savoir si la prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à sa suspension et à son congédiement<sup>1</sup>.

[16] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée parce qu'elle avait refusé de se faire vacciner conformément à la politique de l'employeur. On a informé à plusieurs reprises la prestataire de la politique de l'employeur et elle a eu le temps de s'y conformer. Elle n'a pas obtenu d'exemption. La prestataire a refusé intentionnellement; ce refus était volontaire. C'était la cause directe

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

de sa suspension et de son congédiement. La division générale a conclu que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension et son congédiement.

[17] La division générale a conclu, selon la preuve prépondérante, que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[18] Il est bien établi qu'une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>2</sup>.

[19] La prestataire soutient que la division générale n'a pas évalué l'efficacité et le caractère raisonnable de la politique de l'employeur. La prestataire soutient qu'elle avait des préoccupations légitimes en matière de sécurité, de droit et de morale.

[20] Il n'est pas vraiment contesté qu'un employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés dans leur milieu de travail. Le Tribunal n'a pas compétence pour décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur concernant la COVID-19 sont efficaces ou raisonnables.

[21] Je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreur révisable lorsqu'elle a décidé qu'elle n'avait pas compétence pour trancher les questions sur l'efficacité du vaccin et le caractère raisonnable de la politique de l'employeur.

[22] La question de savoir si la politique de l'employeur violait les droits de la personne et les droits constitutionnels de la prestataire relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas le forum approprié par lequel la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle recherche<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>3</sup> Dans *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, la prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits qui lui sont garantis par l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour a conclu que la question relevait d'une autre instance. Voir également : *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel il est affirmé que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation n'est pas une question pertinente pour décider s'il y a eu inconduite.

[23] Dans la récente affaire *Paradis*, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur en matière d'alcool et de drogues violait ses droits en vertu de l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que l'affaire relevait d'une autre instance. La Cour a également déclaré qu'il existe des recours permettant à une partie prestataire de sanctionner le comportement d'un employeur autre que le transfert des coûts de ce comportement au programme d'assurance-emploi.

[24] Comme mentionné plus haut, la question soumise à la division générale n'était pas de savoir si l'employeur était coupable d'une inconduite, mais plutôt si la prestataire était coupable d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si cette inconduite a entraîné la perte de son emploi.

[25] La preuve prépondérante dont dispose la division générale montre que la prestataire a fait un **choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur mise en œuvre en raison des circonstances exceptionnelles créées par la pandémie. Ce choix a entraîné sa suspension et son congédiement.

[26] Selon moi, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite selon les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au sens de la *Loi*<sup>4</sup>.

[27] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie<sup>5</sup>. Cela ne change rien au fait que, en vertu de

---

<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.

<sup>5</sup> Je souligne que, dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions imposant la vaccination, bien qu'elles portent atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, n'enfreignent pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits*. Même s'il était établi que l'article 7 de la *Charte* avait été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au sens de l'article premier de la *Charte* – *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455 (uniquement en français au moment de la publication); voir aussi la décision *Parmar c Tribe Management Inc.*, 2022 BCSC 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 constituait une réponse raisonnable et légale à l'incertitude créée par la pandémie de COVID-19 en se basant sur les renseignements dont elle disposait. Voir aussi l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Seeley*, 2014 CAF 111, dans lequel la Cour a statué que la *Loi canadienne sur les droits de personne* ne s'applique pas aux choix personnels ou aux préférences.

la *Loi*, la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite.

[28] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a relevé aucune erreur révisable, comme la compétence ou le défaut de la division générale de respecter un principe de justice naturelle. Elle n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée, que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments dont elle disposait pour en arriver à sa décision.

[29] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les 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 d'être accueilli.

## **Conclusion**

[30] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel