



[TRADUCTION]

Citation : *HW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1506

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

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

**Demanderesse :** H. W.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 2 novembre 2022  
(GE-22-2781)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 21 décembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-898

## 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 été suspendue et a perdu son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 (politique) adoptée par l'employeur. L'employeur ne lui a pas accordé d'exemption. La prestataire a ensuite présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision en révision devant la division générale.

[4] La division générale a conclu que l'employeur avait suspendu et congédié la prestataire parce qu'elle n'avait pas respecté sa politique. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il était vraisemblable que l'employeur la congédie dans ces circonstances. La division générale a conclu que le non-respect de la politique était la cause de son congédiement. Elle a également conclu que la prestataire avait été congédiée en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Elle soutient que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'elle a conclu qu'elle avait été congédiée en raison d'une inconduite.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

[7] Je refuse la permission d'en appeler 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 commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

## Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* énonce les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Les erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale ne s'est pas prononcée sur une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur 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] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audition sur le fond de l'affaire. Il s'agit d'un premier obstacle que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès compte tenu d'une erreur susceptible de révision. En d'autres termes, elle doit établir que l'on peut soutenir

qu'il existe une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli.

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

**La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?**

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'elle a conclu qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[13] Plus précisément, la prestataire fait valoir ce qui suit :

– Elle était en mesure de très bien accomplir ses tâches jusqu'au moment de la suspension et, pour être considéré comme une inconduite, son comportement aurait dû nuire à sa capacité d'exécuter ses fonctions professionnelles avant sa suspension et non après celle-ci.

– Son inconduite présumée était un acte d'omission, le fait de ne pas déclarer son statut vaccinal. Elle n'a pas nui à sa capacité d'exécuter ses fonctions professionnelles.

– On parle d'inconduite lorsqu'un congédiement découle de la diminution du rendement.

– La division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'inconduite.

– L'inconduite doit être une violation d'une portée telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible de provoquer son congédiement.

– Toute personne raisonnable, qui examine la demande d'un employeur de recevoir une injection médicale, ne peut pas normalement prévoir que le refus de cette demande entraînerait son congédiement.

– L'inconduite doit constituer un manquement à une obligation mentionnée de façon expresse ou implicite dans le contrat de travail.

– L'exigence de vaccination ne faisait pas partie de son contrat d'emploi. Il n'y a eu aucune modification de la convention collective visant à inclure une exigence de vaccination.

– Pour qu'une inconduite soit constatée, l'application de la politique à l'employé doit être raisonnable dans le contexte de l'emploi.

– Il a été établi dans plusieurs affaires que la suspension ou le licenciement d'un employé est une conséquence déraisonnable du non-respect d'une politique de vaccination obligatoire.

[14] La division générale devait décider si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>1</sup>.

[15] La notion d'inconduite ne signifie pas qu'il est nécessaire que le comportement fautif découle 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 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] Il est bien établi que le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ou d'établir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant la prestataire de telle manière que son

---

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

congédiement était injustifié, mais plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a mené à son congédiement<sup>2</sup>.

[17] La preuve indique que la prestataire a travaillé pour l'employeur comme bibliothécaire pendant deux ans et demi. Elle a été suspendue et congédiée parce qu'elle a refusé de suivre la politique de l'employeur qui avait été instaurée pour protéger le personnel et les clients pendant la pandémie. Elle a été informée que la politique de l'employeur était en vigueur et 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 de sa suspension et de son congédiement.

[18] La division générale a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension et son congédiement. La division générale a fondé sa conclusion sur la politique de l'employeur et la feuille de questions et réponses qui l'accompagnait, ainsi que sur les communications envoyées de l'employeur à la prestataire qui indiquaient clairement qu'elle serait congédiée si elle ne respectait pas sa politique.

[19] La division générale a conclu à partir de la preuve prépondérante que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[20] Il est bien établi que le non-respect délibéré de la politique de l'employeur est considéré comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>3</sup>.

[21] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant que la politique faisait partie de son contrat de travail ou de sa convention collective. Elle n'a jamais donné son consentement à la nouvelle

---

<sup>2</sup> Arrêt *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185; arrêt *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

<sup>3</sup> Arrêt *Canada (Procureur général) c Bellevance*, 2005 CAF 87; arrêt *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

politique. Par conséquent, aucun manquement n'a eu lieu. Il ne peut y avoir d'inconduite lorsqu'une politique adoptée unilatéralement n'est pas reconnue.

[22] Nul ne conteste le fait que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses employés au travail. En l'espèce, l'employeur a suivi les recommandations du bureau de la santé publique de Toronto afin de mettre en œuvre sa politique visant à protéger la santé de tous ses employés et clients pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été suspendue et congédiée. Le fait de ne pas respecter une politique dûment approuvée par un gouvernement ou une entreprise constitue de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>4</sup>.

[23] La question de savoir si l'employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la prestataire, ou si la politique de l'employeur contrevient à la convention collective de la prestataire ou portait atteinte à ses droits fondamentaux et constitutionnels relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas l'instance par laquelle la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle recherche<sup>5</sup>.

[24] Dans la récente affaire *Paradis*, le prestataire s'est fait refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits que lui confère l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que l'affaire relevait d'une autre instance.

[25] La Cour fédérale a aussi affirmé que, pour sanctionner le comportement de l'employeur, il existait d'autres recours qui permettent d'éviter que le programme d'assurance-emploi fasse les frais de ce comportement.

---

<sup>4</sup> Décisions CUB 71744, CUB 74884.

<sup>5</sup> Dans la décision *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 qu'il s'agissait d'une question relevant d'une autre instance; voir également l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, dans lequel il est mentionné que l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

[26] La preuve prépondérante présentée à la division générale montre que la prestataire **a fait le choix personnel et délibéré** de ne pas se conformer à la politique adoptée par l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, ce qui a mené à sa suspension et à son congédiement.

[27] Selon moi, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision 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 au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>6</sup>.

[28] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie<sup>7</sup>. Cela ne change rien au fait que, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a été suspendue et congédiée en raison de son inconduite.

[29] Dans sa demande de permission d'en appeler, la prestataire n'a soulevé aucune erreur susceptible de révision, comme la compétence ou le défaut de la division générale d'observer un principe de justice naturelle. Elle n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des

---

<sup>6</sup> Décision *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; décisions CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

<sup>7</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'enfreignaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés*. 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 v 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 d'après les renseignements dont elle disposait. Voir aussi l'arrêt *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c Seeley*, 2014 CAF 111, dans laquelle la Cour a statué que la *Loi canadienne sur les droits de personne* ne s'applique pas aux choix personnels ou aux préférences.



éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision sur la question de l'inconduite.

[30] 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 d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel