



[TRADUCTION]

Citation : *RL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 86

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

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

**Partie demanderesse :** R. L.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
16 novembre 2022  
(GE-22-2625)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 27 janvier 2023

**Numéro de dossier :** AD-22-949

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Celui-ci ne lui a pas accordé d'exemption. La prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a décidé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après une révision défavorable à son égard, la prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Celui-ci ne lui a pas accordé d'exemption. La division générale a conclu que la prestataire savait qu'il était possible que l'employeur la suspende dans ces circonstances. La division générale a conclu que la prestataire 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 à la division d'appel. Elle soutient qu'en tant que Canadienne, elle a le droit constitutionnel de refuser toute intervention médicale expérimentale. Elle fait valoir qu'elle a eu des problèmes de santé toute sa vie et qu'elle ne se sent pas à l'aise de recevoir le vaccin. Elle a offert de passer des tests quotidiens pour travailler, mais l'employeur a refusé de lui offrir des mesures d'adaptation. L'employeur n'a pas suivi les recommandations du gouvernement pour favoriser son retour au travail.

[6] Je dois décider si la prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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 révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs révisables 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 n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question sans avoir le pouvoir de le faire.
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 de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que la prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de 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.

Autrement dit, qu'on peut soutenir qu'il y a eu une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

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

**La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?**

[12] La requérante soutient qu'en tant que Canadienne, elle a le droit constitutionnel de refuser toute intervention médicale expérimentale. Elle fait valoir qu'elle a eu des problèmes de santé toute sa vie et qu'elle ne se sentait pas à l'aise de recevoir le vaccin. Elle a offert de passer des tests quotidiens pour travailler, mais l'employeur a refusé de lui offrir des mesures d'adaptation. L'employeur n'a pas suivi les recommandations du gouvernement pour favoriser son retour au travail.

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

[14] La notion d'inconduite n'implique pas qu'il est nécessaire que le comportement fautif résulte 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 d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement.

[15] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de savoir si celui-ci s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant la prestataire de telle sorte que sa suspension était injustifiée,

mais plutôt de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension<sup>1</sup>.

[16] La division générale a établi que la prestataire avait été suspendue de son emploi parce qu'elle avait refusé de se faire vacciner conformément à la politique de l'employeur. Elle avait été informée de la politique de l'employeur et avait eu le temps de s'y conformer. On ne lui avait pas accordé d'exemption. Le refus de la prestataire était intentionnel et délibéré, et il s'agit de la cause directe de sa suspension.

[17] La division générale a conclu que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pourrait entraîner sa suspension.

[18] Elle a conclu de la preuve prépondérante que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[19] 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>.

[20] La question de savoir si l'employeur aurait dû offrir des mesures d'adaptation à la prestataire en la soumettant à des tests quotidiens, ou s'il a porté atteinte à ses droits fondamentaux et constitutionnels relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas l'endroit où la prestataire peut obtenir la réparation qu'elle demande<sup>3</sup>.

[21] Dans la récente affaire *Paradis*, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison de son inconduite. Il a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits que lui reconnaît l'*Alberta*

---

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

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

<sup>3</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur portait atteinte aux droits que lui reconnaît l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour a conclu que l'affaire relevait d'une autre instance. Voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qui précise que l'obligation qu'a l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

*Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

[22] La Cour a également déclaré qu'il existe des recours disponibles pour qu'une partie prestataire sanctionne le comportement d'un employeur sans transférer les coûts de ce comportement au Régime d'assurance-emploi.

[23] La preuve prépondérante présentée à la division générale montre que la prestataire a fait le **choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie, et que cela a entraîné sa suspension.

[24] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale 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 titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>4</sup>.

[25] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance si une violation est établie<sup>5</sup>. Cela ne change rien au fait qu'au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

[26] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a relevé aucune erreur révisable, comme une erreur de compétence ou un manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Elle n'a cerné aucune erreur de droit ni conclusion de fait erronée que la division générale

---

<sup>4</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, et les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 73739A, CUB 58491 et CUB 49373.

<sup>5</sup> Je remarque que dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions qui imposaient 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 devait être conclu que l'article 7 de la Charte a été violé, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable au titre de l'article 1 de la Charte - *Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455 (en français seulement au moment de la publication).

aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance au moment de rendre sa décision.

[27] 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 de succès.

## **Conclusion**

[28] 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