



[TRADUCTION]

Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 189

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

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

**Partie demanderesse :** C. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
2 décembre 2022  
(GE-22-2400)

---

**Membre du Tribunal :** Neil Nawaz

**Date de la décision :** Le 21 février 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-17

## Décision

[1] Je refuse d'accorder à la prestataire la permission de faire appel, car elle n'a pas de cause défendable. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] C. B., la prestataire, fait appel de la décision rendue par la division générale dans laquelle on lui refuse des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire travaillait comme agente de bord pour X. Le 31 octobre 2021, son employeur l'a mise en congé sans solde après qu'elle a refusé de fournir une preuve de vaccination contre la COVID-19. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas à verser des prestations d'assurance-emploi à la prestataire, car le non-respect de la politique de vaccination de l'employeur constituait une inconduite.

[4] La division générale était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que la prestataire avait délibérément enfreint la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir que le non-respect de la politique entraînerait probablement sa suspension.

[5] La prestataire cherche maintenant à obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale. Elle affirme que la division générale a commis des erreurs de droit lorsqu'elle a décidé qu'elle n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Elle a également affirmé avoir entendu dire que d'autres personnes dans la même situation qu'elle se sont vu accorder des prestations d'assurance-emploi, même si elles ont été congédiées parce qu'elles n'étaient pas vaccinées.

[6] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Avoir une chance raisonnable de succès

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

équivalait à avoir une cause défendable<sup>2</sup>. Si la prestataire n'a pas de cause défendable, l'affaire prend fin.

## Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que le refus de la prestataire de fournir une preuve de vaccination constituait une inconduite?

## Analyse

[8] J'ai examiné la décision de la division générale ainsi que le droit applicable et les éléments de preuve qu'elle a utilisés pour rendre sa décision. J'ai conclu que la prestataire n'a pas de cause défendable.

## La division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve

[9] La prestataire soutient qu'elle n'a jamais refusé de se faire vacciner. Elle affirme qu'elle attendait de voir des médecins spécialistes pour pouvoir mieux évaluer les risques et les avantages de se faire vacciner. Elle fait remarquer qu'elle a fini par consulter des spécialistes et par se faire vacciner.

[10] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a commis une erreur, étant donné les dispositions relatives à l'inconduite.

[11] La prestataire a soulevé les mêmes points devant la division générale, qui a examiné les éléments de preuve dont elle disposait. La division générale a tiré les conclusions suivantes :

- L'employeur de la prestataire était libre d'établir et d'appliquer une politique de vaccination comme il l'entendait.

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

- L'employeur de la prestataire a adopté une politique de vaccination obligatoire claire, qui exigeait que le personnel fournisse une preuve de vaccination. L'employeur a communiqué cette politique à son personnel.
- La prestataire savait que si elle ne se conformait pas à la politique avant la date limite, elle perdrait son emploi.
- La prestataire a intentionnellement refusé de se faire vacciner avant la date limite.
- La prestataire n'a pas réussi à convaincre son employeur qu'elle était visée par une exception prévue par la politique.

[12] Ces conclusions semblent refléter fidèlement le témoignage de la prestataire ainsi que les documents au dossier. La division générale a conclu que la prestataire était coupable d'inconduite parce que ses gestes étaient délibérés et qu'ils ont vraisemblablement mené à son congédiement. La prestataire pensait peut-être que son refus de se faire vacciner ne causait pas de tort à son employeur, mais ce n'était pas à elle d'en décider.

### **La division générale n'a pas mal interprété la loi**

[13] La prestataire soutient qu'elle avait le droit de demander des conseils à des médecins avant de décider si elle allait se faire vacciner ou non. Elle insiste sur le fait que son refus de suivre la politique de vaccination de son employeur n'était pas délibéré, intentionnel ou insouciant.

[14] Je ne vois pas le bien-fondé de cet argument.

[15] La division générale a défini l'inconduite comme suit :

Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait eu une intention coupable (c'est-à-dire qu'elle a voulu faire quelque chose de mal) pour que je décide que sa façon d'agir constitue une inconduite. Pour être considérée comme une inconduite, la façon d'agir doit être délibérée. Cela signifie qu'elle était consciente, voulue ou intentionnelle. Une inconduite comprend

également une conduite qui est tellement insouciante qu'elle est presque délibérée.

Il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée ou suspendue pour cette raison<sup>3</sup>.

Ces paragraphes montrent que la division générale a bien résumé les dispositions relatives à l'inconduite. La division générale a ensuite conclu à juste titre qu'elle n'a pas le pouvoir de décider si les politiques d'un employeur sont raisonnables ou justifiables<sup>4</sup>.

[16] La question de savoir si la politique de l'employeur a porté atteinte aux droits de la prestataire relève d'une autre instance. Dans la présente affaire, les seules questions qui doivent être tranchées sont celles de savoir si la prestataire a enfreint la politique et, dans l'affirmative, si ses gestes étaient délibérés et qu'ils pouvaient vraisemblablement mener à son congédiement. La division générale avait de bonnes raisons de répondre « oui » aux deux questions.

## Conclusion

[17] Je ne suis pas convaincu que l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est donc refusée. Par conséquent, le présent appel n'ira pas de l'avant.

Neil Nawaz  
Membre de la division d'appel

---

<sup>3</sup> Voir les paragraphes 33 à 33 [sic] de la décision de la division générale.

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale, qui cite la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107. Le principe découlant de ces affaires a récemment été réaffirmé dans la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, qui portait sur une politique de vaccination contre la COVID-19 semblable à celle imposée par l'employeur de la prestataire.