



[TRADUCTION]

Citation : *LT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 276

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

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

**Partie demanderesse :** L. T.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
27 décembre 2022  
(GE-22-2329)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 15 mars 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-103

## 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 et elle a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. On 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 et qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. La prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et qu'elle avait perdu son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. On ne lui a pas accordé d'exemption. Elle a conclu que la prestataire savait ou aurait dû savoir 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 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 dit n'avoir commis aucune inconduite. Elle soutient également que l'employeur savait que tous les membres du personnel sur le lieu de travail pouvaient contracter et transmettre le virus, peu importe leur statut vaccinal. La prestataire soutient que la politique de l'employeur était discriminatoire puisqu'elle exigeait seulement que certains membres du personnel fassent des tests de dépistage de la COVID-19 en fonction de leur statut vaccinal. Elle affirme aussi que l'employeur était responsable de la mise en œuvre d'une politique coercitive et punitive.

[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 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, 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 prestataire soutient qu'elle n'a commis aucune inconduite. Elle dit que l'employeur savait que tous les membres du personnel sur le lieu de travail pouvaient contracter et transmettre le virus, peu importe leur statut vaccinal. La prestataire soutient que la politique de l'employeur était discriminatoire parce qu'elle exigeait seulement que certains membres du personnel fassent des tests de dépistage de la COVID-19 en fonction de leur statut vaccinal. Elle affirme que c'est l'employeur qui est fautif pour avoir mis en œuvre d'une politique coercitive et punitive.

[13] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue et si elle avait perdu 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 d'établir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant et en congédiant la prestataire de sorte que sa suspension et son congédiement étaient injustifiés, mais plutôt de décider si la prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension et son congédiement<sup>1</sup>.

---

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

[16] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée parce qu'elle avait refusé de se conformer à la politique. Elle avait été informée de la politique de l'employeur et elle avait eu le temps de s'y conformer. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le refus de la prestataire était intentionnel, et donc délibéré. Il s'agissait de la cause directe de sa suspension et de son congédiement.

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

[18] La division générale 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>. On considère également comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* le fait de ne pas observer une politique dûment approuvée par un gouvernement ou une industrie<sup>3</sup>.

[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 des membres de son personnel sur leur lieu de travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi les directives du médecin hygiéniste en chef de l'Ontario pour mettre en œuvre sa politique visant à protéger la santé de tous les membres du personnel pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque la prestataire a été suspendue et congédiée<sup>4</sup>.

---

<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> Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 71744 et CUB 74884.

<sup>4</sup> L'employeur indique que la politique est conforme à ses obligations au titre de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la *Politique sur la santé et la sécurité au travail*.

[21] 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 que le vaccin n'arrêtait pas la transmission et la propagation du virus de la COVID-19.

[22] Le Tribunal n'a pas la compétence de décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur liées à la COVID-19 étaient efficaces ou raisonnables.

[23] La prestataire soutient également que la politique de l'employeur était discriminatoire parce qu'elle exigeait seulement que certains membres du personnel fassent des tests de dépistage de la COVID-19 en fonction de leur statut vaccinal. Elle soutient que c'est l'employeur qui est fautif d'avoir mis en œuvre une politique coercitive et punitive.

[24] La question de savoir si la politique de l'employeur violait les droits fondamentaux et constitutionnels de la prestataire relève d'une autre instance. Le Tribunal n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que la prestataire demande<sup>5</sup>.

[25] La Cour fédérale a rendu une décision récente dans l'affaire *Cecchetto* concernant l'inconduite et le refus d'une partie prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[26] La prestataire a fait valoir que le refus de se conformer à une politique de vaccination imposée unilatéralement par un employeur n'est pas une inconduite. Elle a aussi affirmé qu'il n'était pas prouvé que le vaccin était sécuritaire et efficace. La prestataire a senti qu'elle avait été victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Elle a dit qu'elle avait le droit d'être maître de sa propre intégrité physique et que ses droits avaient été violés au titre du droit canadien et du droit international<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour a conclu que la question relevait d'une autre instance. Voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qui précise que l'obligation de l'employeur d'offrir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

<sup>6</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

[27] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle, selon la loi, le Tribunal n'est pas autorisé à répondre à ces questions. La Cour a convenu qu'en faisant le choix personnel et délibéré de ne pas suivre la politique de vaccination de l'employeur, la prestataire avait manqué à ses obligations envers son employeur et qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>7</sup>. La Cour a déclaré qu'il existe d'autres façons dont les demandes du prestataire peuvent progresser adéquatement au sein du système juridique.

[28] Dans l'affaire *Paradis* précédente, le prestataire s'est vu refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Il a soutenu qu'il n'y avait pas eu d'inconduite parce que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

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

[30] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle de la division générale n'est pas d'établir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en suspendant et en congédiant la prestataire de sorte que sa suspension et son congédiement étaient injustifiés, mais plutôt de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension et son congédiement.

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

---

<sup>7</sup> La Cour fait référence à la décision *Bellavance*, voir la note 2 ci-dessus.

[32] 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>8</sup>.

[33] Je suis pleinement conscient que la prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie. 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 avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[34] 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

[35] 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

---

<sup>8</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.