



[TRADUCTION]

Citation : *MI c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 124

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

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

**Partie demanderesse :** M. I.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 10 janvier 2023  
(GE-22-2307)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 7 février 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-71

## Décision

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

## Aperçu

[2] La partie demanderesse (prestataire) a perdu son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

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

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu et avait perdu son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Il n'a pas demandé d'exemption. Elle a conclu que le prestataire savait que l'employeur pourrait le suspendre et le congédier dans ces circonstances. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Le prestataire soutient qu'il a trouvé et soumis à la division générale une décision du tribunal semblable à son cas, dans laquelle une partie demanderesse a réussi à recevoir des prestations d'assurance-emploi, et que cette décision n'a pas été prise en considération. Depuis la décision, il en a trouvé une autre semblable à son cas, où une partie demanderesse a réussi à obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait pu commettre et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je n'accorde pas la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait pu commettre et qui pourrait conférer 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 tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû 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 audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais à cette étape, le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver ce qu'il avance. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une

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

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission d'en appeler, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel dont j'ai fait mention et qu'au moins un des motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

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

[12] Le prestataire soutient qu'il a trouvé et soumis à la division générale une décision du tribunal comme celle-ci, dans laquelle la partie demanderesse a réussi à recevoir des prestations d'assurance-emploi et que cette décision n'a pas été prise en considération. Depuis la décision, il en a trouvé une autre comme celle-ci, où la partie demanderesse a réussi à obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[13] La division générale devait décider si le prestataire 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 découler 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.

[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 l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de façon injustifiée, mais plutôt de

décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et cette inconduite a entraîné son congédiement<sup>1</sup>.

[16] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il avait refusé de suivre la politique. Il avait été informé de la politique et on lui avait donné le temps de s'y conformer. On ne lui a pas accordé d'exemption. Le prestataire a refusé intentionnellement de s'y conformer, ce qui était délibéré. Il s'agissait là de la cause directe de son congédiement. La division générale a conclu que le prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pourrait entraîner son congédiement.

[17] À partir de la preuve prépondérante, la division générale a conclu que le comportement du 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* (Loi sur l'AE)<sup>2</sup>.

[19] 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 sur leur lieu de travail. Dans ce cas-ci, l'employeur a suivi les recommandations des responsables de la santé publique afin de mettre en œuvre sa politique de protection de la santé de l'ensemble de son personnel et de sa clientèle pendant la pandémie. La politique était en vigueur lorsque le prestataire a été congédié<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et *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> Directive n° 6, émise par le médecin hygiéniste en chef de l'Ontario en vertu de l'article 77.7 de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé*.

[20] J'estime qu'il n'y a aucune erreur révisable dans la décision de la division générale lorsqu'elle a précisé qu'elle n'a pas la compétence de décider si la politique de l'employeur était efficace ou raisonnable.

[21] La question de savoir si l'employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation, si la politique de l'employeur violait ses droits prévus à la convention collective ou si la politique violait ses droits de la personne et constitutionnels, doit être débattue devant une autre instance. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas le bon endroit pour obtenir la réparation que le prestataire demande<sup>4</sup>.

[22] La Cour fédérale a rendu une décision récente dans l'affaire *Cecchetto*, qui concernait l'inconduite et le refus d'une partie prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Le prestataire a fait valoir qu'il n'était pas prouvé que le vaccin était sécuritaire et efficace. Il se sentait victime de discrimination en raison de son choix médical personnel. Le prestataire a fait valoir qu'il a le droit de conserver son intégrité corporelle et que ses droits ont été violés en vertu du droit canadien et du droit international<sup>5</sup>.

[23] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel selon laquelle le Tribunal n'est pas autorisé par la loi à trancher ces questions. La Cour a convenu qu'en faisant un choix personnel et délibéré de ne pas suivre la politique de vaccination de l'employeur, le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour a déclaré qu'il y a d'autres canaux par lesquels les arguments du prestataire peuvent se faire entendre adéquatement dans le cadre du système juridique.

---

<sup>4</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 la *Alberta Human Rights Act*. 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 d'accommodement de l'employeur n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

<sup>5</sup> *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[24] Dans l'affaire *Paradis*, la partie prestataire s'est vue refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. Elle a soutenu que la politique de l'employeur violait ses au titre de l'*Alberta Human Rights Act*. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance.

[25] La Cour fédérale a déclaré qu'il existe des recours disponibles pour qu'une partie prestataire puisse faire condamner le comportement d'un employeur, autre que d'imputer le coût de ce comportement au régime d'assurance-emploi.

[26] Dans l'affaire *Mishibinijima*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que l'obligation d'accommodement de l'employeur n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite liés à l'assurance-emploi.

[27] 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 congédiant le prestataire de façon injustifiée, mais plutôt de décider si le prestataire s'est rendu coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné son congédiement.

[28] La preuve prépondérante devant la division générale démontre que le prestataire **a fait un choix personnel et délibéré** de ne pas suivre la politique de l'employeur adoptée en réponse aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie et que cela a entraîné son congédiement.

[29] Le prestataire soutient qu'il a trouvé et soumis à la division générale une décision du tribunal comme celle-ci, dans laquelle le demandeur a réussi à recevoir des prestations d'assurance-emploi et que cette décision n'a pas été prise en considération<sup>6</sup>.

[30] Je remarque que la division générale a bel et bien examiné l'affaire présentée par le prestataire à l'appui de sa position. Le membre a souligné à juste titre qu'il n'avait pas à suivre cette décision. De plus, le membre n'était pas

---

<sup>6</sup> *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428; La Commission a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale.

convaincu par les conclusions et le raisonnement de cette décision. Le membre de la division générale a conclu que la décision ne respectait pas la jurisprudence de la Cour fédérale et qu'elle outrepassait la compétence du Tribunal. Le membre de la division générale a décidé qu'il ne pouvait pas se concentrer sur les éléments liés au droit du travail, à la conduite de l'employeur et à la pénalité imposée par l'employeur. Il devait se concentrer sur la conduite du prestataire.

[31] 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 ce qui constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>7</sup>.

[32] Je suis pleinement conscient que le prestataire peut demander réparation devant une autre instance, si une violation est établie<sup>8</sup>. Cela ne change rien au fait qu'au regard de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé selon la prépondérance des probabilités que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite.

[33] Dans sa demande de permission d'en appeler, le prestataire n'a soulevé aucune erreur révisable, par exemple une erreur liée à la compétence de la division générale ou au non-respect d'un principe de justice naturelle. Il n'a pas soulevé d'erreur de droit ni de conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu tirer de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision.

---

<sup>7</sup> *Paradis c Canada (Procureur général)*; 2016 CF 1282; *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107; CUB 73739A, CUB 58491, CUB 49373.

<sup>8</sup> Je remarque que dans une décision récente, la Cour supérieure du Québec a statué que les dispositions qui imposaient la vaccination ne violaient pas l'article 7 de la *Charte canadienne des droits et libertés* même si elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne. Même s'il devait être conclu qu'il y a eu violation de l'article 7 de la Charte, cette violation serait justifiée comme étant une limite raisonnable en vertu de l'article 1 de la Charte - *Syndicat des Métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 CSQC 2455.

[34] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments du prestataire présentés à l'appui de sa demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[35] 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