



[TRADUCTION]

Citation : *IT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 602

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

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

**Demanderesse :** I. T.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 9 février 2023  
(GE-22-2343)

---

**Membre du Tribunal :** Neil Nawaz

**Date de la décision :** Le 18 mai 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-265

## Décision

[1] Je refuse à la demanderesse la permission d'interjeter appel parce qu'elle n'a pas de cause défendable. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] La demanderesse, I. T., a travaillé pendant de nombreuses années comme préposée au service à la clientèle pour une compagnie aérienne nationale. Le 30 octobre 2021, l'employeur de la demanderesse l'a mise en congé sans solde après qu'elle a refusé de dire si elle s'était fait vacciner contre la COVID-19. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé qu'elle n'était pas tenue de verser des prestations d'assurance-emploi à la demanderesse parce que son défaut de se conformer à la politique de vaccination de son employeur équivalait à une inconduite.

[3] La division générale du Tribunal de la sécurité sociale a rejeté l'appel de la demanderesse. Elle a conclu que la demanderesse avait voulu enfreindre la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu que la demanderesse savait ou aurait dû savoir que le fait de ne pas respecter la politique entraînerait probablement son congédiement.

[4] La demanderesse demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale a commis les erreurs suivantes :

- Elle a mal interprété le sens du terme « inconduite » figurant dans la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.
- Elle a fait preuve de partialité en rejetant son point de vue sur le sens de l'inconduite.
- Elle a mal interprété ou mal compris la jurisprudence applicable.

- Elle a mal décrit les raisons pour lesquelles son employeur voulait la congédier.
- Elle n'a pas tenu compte du fait que rien dans la loi n'obligeait son employeur à établir et à appliquer une politique obligatoire de vaccination contre la COVID-19.
- Elle n'a pas tenu compte du fait que ni son contrat de travail ni sa convention collective ne mentionnaient quoi que ce soit au sujet d'un vaccin obligatoire.
- Elle n'a pas tenu compte du fait que son employeur a tenté d'imposer une nouvelle condition d'emploi sans son consentement.
- Elle n'a pas tenu compte du fait que son employeur ne l'a jamais accusée d'un acte répréhensible ou ne lui a jamais imposé de mesures disciplinaires pour cette raison.
- Elle a refusé d'évaluer le caractère raisonnable ou équitable de la politique de vaccination obligatoire de son employeur.
- Elle n'a pas tenu compte de la preuve selon laquelle la politique de vaccination obligatoire de son employeur violait ses droits fondamentaux.
- Elle a fait abstraction d'un précédent important qui permettait à une prestataire de toucher des prestations d'assurance-emploi, même si elle avait été suspendue pour avoir refusé le vaccin contre la COVID-19.

## **Question en litige**

[5] Il existe quatre moyens d'appel devant la division d'appel. La partie demanderesse doit démontrer l'une des choses suivantes :

- la division générale a agi de manière injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a mal interprété la loi;

- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>1</sup>.

[6] Avant que la demanderesse puisse poursuivre, je dois décider si son appel a une chance raisonnable de succès<sup>2</sup>. Une chance raisonnable de succès est assimilée à une cause défendable en droit<sup>3</sup>. Si la demanderesse n'a pas de cause défendable, l'affaire prendra fin maintenant.

[7] À l'étape préliminaire, je dois répondre à la question suivante : Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que la demanderesse a perdu son emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[8] J'ai examiné la décision de la division générale, ainsi que le droit et la preuve sur lesquels elle s'est fondée pour rendre cette décision. J'ai conclu que la demanderesse n'a pas de cause défendable.

## L'argument selon lequel la division générale a fait preuve de partialité n'est pas fondé

[9] La demanderesse accuse la division générale de partialité, mais elle n'offre aucun élément de preuve, si ce n'est le fait que son appel a été rejeté. La partialité laisse entrevoir un esprit fermé qui est prédisposé à un certain résultat. Le critère pour en arriver à une conclusion de partialité est exigeant. Il incombe à la partie qui prétend qu'elle existe de la prouver.

[10] La Cour suprême du Canada a énoncé le critère de partialité dans les termes suivants : « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique<sup>4</sup> ». Une allégation de

---

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

<sup>2</sup> Voir la Loi sur le MEDS, article 58(2).

<sup>3</sup> Voir l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>4</sup> Voir l'arrêt *Committee for Justice and Liberty c Office national de l'énergie*, 1976 CanLII 2 (CSC), [1978] 1 RCS 369.

partialité ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions<sup>5</sup>.

[11] Contrairement aux allégations de la demanderesse, la division générale n'a pas fait abstraction de son point de vue sur la signification de l'inconduite, mais a longuement traité de celui-ci dans sa décision. La division générale n'a pas tiré les conclusions souhaitées par la demanderesse, mais cela ne signifie pas qu'elle avait un parti pris contre elle.

### **L'argument selon lequel la division générale a mal interprété la loi n'est pas fondé**

[12] Le Tribunal ne peut examiner le bien-fondé d'un différend entre un employé et son employeur. Cette interprétation de la *Loi* peut sembler injuste à la demanderesse, mais les tribunaux ont adopté cette interprétation à maintes reprises et la division générale était tenue de la suivre.

#### **– L'inconduite est un acte intentionnel pouvant entraîner la perte d'un emploi**

[13] Devant la division générale, la demanderesse a fait valoir que son employeur n'avait pas à mettre en œuvre une politique de vaccination obligatoire. Elle a soutenu que la vaccination n'a jamais été une condition de son emploi. Elle a insisté sur le fait qu'il ne pouvait s'agir d'une inconduite si elle refusait de suivre une politique déraisonnable, illégale ou contraire aux conditions contractuelles.

[14] Je ne vois pas comment la division générale a commis une erreur en rejetant ces arguments.

[15] Il ne faut pas oublier que l'« inconduite » a un sens précis aux fins de l'assurance-emploi qui ne correspond pas à l'usage quotidien du mot. Dans le présent contexte, l'inconduite fait référence à un employé qui intentionnellement enfreint une règle en sachant qu'il en subira les conséquences, mais cela ne signifie pas nécessairement que l'employé a fait quelque chose de « répréhensible » ou de « mal ».

---

<sup>5</sup> Voir l'arrêt *Arthur c Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223.

[16] La division générale définit l'inconduite de la façon suivante :

[P]our constituer une inconduite, la conduite doit être délibéré. Cela signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle. Cela comprend aussi une conduite qui est d'une insouciance qui frôle le caractère délibéré. La prestataire n'a pas à avoir une intention fautive (autrement dit, elle n'a pas à vouloir faire quelque chose de mal) pour que son comportement soit une inconduite au sens de la loi.

Il y a inconduite lorsque la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'elle soit congédiée<sup>6</sup>.

[17] Ces paragraphes montrent que la division générale a résumé avec exactitude le droit concernant l'inconduite. La division générale a ensuite conclu à juste titre que, pour déterminer l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, elle n'avait pas le pouvoir de décider si les politiques d'un employeur sont raisonnables, justifiables ou même légales.

**– Les contrats de travail n'ont pas à définir explicitement l'inconduite**

[18] La demanderesse a fait valoir que rien dans son contrat de travail ou sa convention collective ne l'obligeait à se faire vacciner contre la COVID-19. Toutefois, selon la jurisprudence, ce n'est pas le problème. Ce qui importe, c'est de savoir si l'employeur a une politique et si l'employé l'a ignorée de façon délibérée. Dans sa décision, la division générale s'est exprimée ainsi :

Je ne peux trancher que les questions qui sont prévues dans la *Loi*. Je ne peux rendre aucune décision quant à savoir si la prestataire a d'autres options au titre d'autres lois. Et il ne m'appartient pas de décider si son employeur l'a suspendue à tort ou s'il aurait dû prendre des mesures raisonnables (mesures d'adaptation) à son égard. Je ne peux examiner

---

<sup>6</sup> Voir la décision de la division générale aux para 18 et 19, qui renvoie aux décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87, *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96 et *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94.

qu'une chose : si ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait est une inconduite au sens de la *Loi*<sup>7</sup>.

[19] Ce passage fait référence à une affaire intitulée *Lemire*, dans laquelle la Cour d'appel fédérale a affirmé ce qui suit :

Il ne s'agit pas, cependant, de décider si le congédiement est justifié ou non au sens du droit du travail, mais plutôt de déterminer selon une appréciation objective de la preuve s'il s'agit d'une inconduite telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible de provoquer son congédiement<sup>8</sup>.

[20] Dans l'affaire *Lemire*, la Cour a ensuite conclu qu'il s'agissait d'une inconduite de la part d'un employé chargé de la livraison de nourriture de mettre sur pied une entreprise parallèle de vente de cigarettes à des clients. La Cour a conclu que c'était le cas même si l'employeur n'avait jamais eu de politique interdisant de façon explicite une telle conduite.

[21] La demanderesse a invoqué la décision *Lemire* dans ses observations écrites. Elle a tenté d'établir une distinction entre la situation factuelle de cette décision et la sienne. Elle a souligné que M. Lemire agissait d'une manière manifestement illégale, alors qu'elle n'a jamais été accusée d'avoir enfreint une loi. Même si cela est vrai, le principe énoncé dans la décision *Lemire* n'en est pas moins pertinent dans son cas. Selon la décision *Lemire*, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail. En l'espèce, la division générale a accepté l'opinion de l'employeur selon laquelle la vaccination est devenue une condition implicite du maintien de l'emploi parce qu'elle permettait aux employés d'exercer leurs fonctions pendant la pandémie<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale au para 22, qui renvoie à l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>8</sup> Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>9</sup> Voir la décision de la division générale au para 48.

– **Une affaire récente valide l'interprétation de la loi par la division générale**

[22] À la fin de l'année dernière, la Cour fédérale a examiné l'inconduite dans le contexte particulier de la vaccination obligatoire contre la COVID-19. Comme dans la présente affaire, l'affaire *Cecchetto* concernait le refus d'un prestataire de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur<sup>10</sup>. La Cour fédérale a confirmé que la loi interdit au Tribunal de traiter de l'équité de telles politiques :

[traduction] Malgré les arguments du demandeur, il n'existe aucun fondement pour infirmer la décision de la division d'appel parce qu'elle n'a pas évalué le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive 6 [la politique du gouvernement de l'Ontario sur la vaccination contre la COVID-19] ni rendu de décision à ce sujet. Ce genre de conclusion ne relevait pas du mandat ou de la compétence de la division d'appel ni de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale<sup>11</sup>.

[23] La Cour fédérale a convenu qu'en choisissant délibérément de ne pas suivre la politique de vaccination de l'employeur M. Cecchetto avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi*. La Cour a précisé qu'il y avait d'autres façons, dans le système juridique, par lesquelles le prestataire aurait pu faire valoir son congédiement injustifié ou ses revendications en matière de droits de la personne.

[24] La demanderesse soutient que son cas diffère de celui de M. Cecchetto. Elle souligne qu'il a refusé, non seulement la vaccination, mais les tests antigéniques rapides, une solution de rechange qui ne lui a jamais été offerte à elle.

[25] Encore une fois, je ne crois pas que cette distinction soit décisive. En l'espèce, comme dans l'affaire *Cecchetto*, les seules questions qui importent sont de savoir si l'employeur avait une politique et si l'employé y a délibérément contrevenu, sachant qu'il en subirait les conséquences. La division générale avait de bonnes raisons de répondre « oui » aux deux questions.

<sup>10</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>11</sup> Voir la décision *Cecchetto* au para 48, qui renvoie aux arrêts *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406.

**– La division générale a cité des affaires pertinentes**

[26] La demanderesse allègue que la division générale s’est fondée sur trois affaires, soit les décisions *Mishibinijima*, *Paradis* et *Secours*, qui ne s’appliquaient pas à la sienne<sup>12</sup>. Elle souligne que les trois affaires concernaient des prestataires de l’assurance-emploi qui ont sciemment enfreint les conditions de leur contrat de travail respectif. Elle soutient que son cas est différent parce que son contrat de travail ne contenait aucune exigence en matière de vaccination, de sorte qu’elle n’avait rien à enfreindre.

[27] Je ne vois pas le bien-fondé de cet argument. Il est vrai que les affaires en question découlaient de contextes factuels distincts, mais cela ne les rend pas non pertinentes au regard du cas de la demanderesse. Il ressort clairement de sa décision que la division générale a cité ces affaires parce qu’elles disent toutes essentiellement la même chose, soit que le Tribunal ne peut examiner le bien-fondé d’un différend entre l’employé et l’employeur. Qu’on le veuille ou non, c’est l’état actuel du droit.

[28] La demanderesse cite également des affaires qui, à son avis, imposent un seuil élevé en matière d’inconduite, par exemple [traduction] « négligence habituelle de son devoir, incompetence ou conduite incompatible avec ses fonctions ou conduite portant atteinte aux activités de l’employeur<sup>13</sup> ». Toutefois, plusieurs de ces affaires concernent des demandes d’arbitrage du travail ou des congédiements injustifiés, et elles ne traitent donc pas de la signification particulière de l’« inconduite » telle qu’elle est comprise dans le contexte de l’assurance-emploi.

**– La division générale n’a pas fait abstraction d’un précédent pertinent ou contraignant**

[29] Devant la division générale, la demanderesse a cité la décision *A.L.*, dans laquelle il a été conclu qu’un prestataire de l’assurance-emploi avait droit à des

---

<sup>12</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282; voir aussi les citations des décisions *Mishibinijima* et *Secours* à la note 6.

<sup>13</sup> Voir la décision *R c Arthurs, Ex. Port Arthur Shipbuilding Co.*, [1967] 2 O.R. 49 (C.A.) (en anglais seulement). De le même ordre d’idées, la demanderesse a cité notamment les décisions *Metropolitan Hotel et H.E.R.E., Loc. 75 (Bellan) (Re)*, 2002 CanLII 78919 (ON LA) et *McKinley c BC Tel*, 2001 CSC 38.

prestations même s'il avait désobéi à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur<sup>14</sup>. La demanderesse soutient que la division générale a rejeté cette affaire même si elle s'appliquait à la sienne.

[30] Toutefois, la division générale n'était pas tenue de suivre l'une de ses propres décisions. Les membres de la division générale sont liés par les décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale, mais ils ne sont pas liés par les décisions de leurs pairs.

[31] Enfin, contrairement à ce que semble penser la demanderesse, la décision *A.L.* n'accorde pas aux prestataires d'assurance-emploi une exemption générale à l'égard des politiques obligatoires de leur employeur en matière de vaccination. La décision *A.L.* semble concerner une prestataire dont la convention collective empêchait **expressément** son employeur de la forcer à se faire vacciner. D'après mon examen de ce dossier, la demanderesse n'a jamais mentionné une disposition comparable dans son propre contrat de travail ou sa convention collective.

[32] De plus, la décision *A.L.* a été rendue avant la décision *Cecchetto*, qui a récemment fourni des directives claires sur les obligations de vaccination des employeurs dans le contexte de l'assurance-emploi. Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour fédérale a examiné la décision *A.L.* au passage et a laissé entendre qu'elle n'aurait pas une grande applicabilité parce qu'elle était fondée sur un ensemble de faits très particuliers<sup>15</sup>.

### **L'argument selon lequel la division générale n'a pas tenu compte de la preuve ou l'a mal comprise n'est pas fondé**

[33] La demanderesse soutient que la division générale n'a pas pris en compte des aspects importants de son témoignage. Elle affirme qu'elle n'a rien fait de mal en

---

<sup>14</sup> Voir la décision *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428, aux para 74 à 76.

<sup>15</sup> Voir la décision *Cecchetto*, note 9, au para 43.

refusant de divulguer son statut vaccinal. Elle laisse entendre qu'en l'obligeant à le faire sous la menace d'un congédiement son employeur a porté atteinte à ses droits.

[34] D'après ce que je peux voir, la division générale n'a pas omis de tenir compte de ces points. Elle ne leur a tout simplement pas accordé autant de poids que la demanderesse croyait qu'ils en avaient. Compte tenu du droit entourant l'inconduite, je ne vois pas comment la division générale a commis une erreur dans son évaluation.

**– La division générale a tenu compte de tous les facteurs pertinents**

[35] Lorsque la division générale a examiné la preuve disponible, elle a tiré les conclusions suivantes :

- L'employeur de la demanderesse était libre d'établir et d'appliquer des politiques de vaccination et de tests de dépistage comme bon lui semblait.
- L'employeur de la demanderesse a adopté et communiqué une politique claire exigeant que les employés soient entièrement vaccinés avant une certaine date.
- La demanderesse savait que le défaut de se conformer à la politique à une certaine date entraînerait la perte de son emploi.
- La demanderesse a intentionnellement refusé de confirmer qu'elle avait été vaccinée dans les délais fixés par son employeur.
- La demanderesse n'a pas demandé d'exemption pour des motifs religieux ou médicaux, comme le permet la politique.

[36] Ces conclusions semblent refléter fidèlement les documents au dossier ainsi que le témoignage de la demanderesse. La division générale a conclu que la demanderesse était coupable d'inconduite parce que ses actes étaient voulus et qu'ils ont vraisemblablement mené à son congédiement. La demanderesse a peut-être cru que son refus de suivre la politique de son employeur était raisonnable, mais, du point de vue de l'assurance-emploi, ce n'était pas à elle d'en décider.

**– La division générale n’a pas mal interprété la raison pour laquelle l’employeur a congédié la demanderesse**

[37] La demanderesse conteste la façon dont la division générale a décrit les raisons invoquées par son employeur pour la congédier. Elle affirme que son employeur a soumis un relevé d’emploi indiquant que la raison de la cessation d’emploi était un [traduction] « congé ». Toutefois, la division générale a dit dans sa décision qu’elle avait été [traduction] « suspendue ».

[38] Je ne vois pas le bien-fondé d’un tel argument.

[39] À mon avis, cette divergence n’est pas particulièrement pertinente à la question de savoir si la demanderesse s’est livrée à une inconduite aux fins de l’assurance-emploi. Que la demanderesse ait été mise en congé ou suspendue, le résultat était le même : la demanderesse a été retirée involontairement de son emploi sans solde.

[40] Quoi qu’il en soit, la division générale a tiré une conclusion sur les circonstances dans lesquelles la demanderesse a quitté son emploi. Elle a écrit ce qui suit : « Je ne suis pas d’accord pour dire que le congé sans solde de la prestataire est une mise à pied. Je conclus que l’employeur de la prestataire l’a mise en congé sans solde parce qu’elle n’a pas fait une chose qu’il l’obligeait à faire<sup>16</sup>. Elle a déterminé par la suite que la suspension avait été imposée en raison d’une inconduite.

[41] En tant que juge des faits, la division générale a droit à une certaine latitude dans la manière dont elle choisit d’évaluer la preuve dont elle est saisie<sup>17</sup>. En l’espèce, la division générale a examiné les circonstances entourant le départ de la demanderesse de son emploi et a conclu qu’elle avait été congédiée en raison de son non-respect de la politique sur la vaccination et non pour une autre raison. En l’absence d’une erreur factuelle importante, je ne vois aucune raison de remettre en question cette conclusion<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir la décision de la division générale au para 14.

<sup>17</sup> Voir l’arrêt *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

<sup>18</sup> Parmi les moyens d’appel d’une décision relative à l’assurance-emploi figure la conclusion de fait erronée « tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments importants ». Voir l’article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

**– La division générale n’a pas omis de tenir compte du contrat de travail de la demanderesse**

[42] Comme nous l’avons vu, l’inconduite est essentiellement ce qu’un employeur en dit. Si l’employeur a une politique et que l’employé y désobéit en sachant que son emploi peut être compromis, la *Loi* considère une telle désobéissance comme une « inconduite » et l’exclut du bénéfice des prestations.

[43] La demanderesse souligne que les conditions de son emploi ne mentionnaient rien au sujet de la vaccination obligatoire. Toutefois, il n’appartenait pas à la Commission ou à la division générale de décider si la nouvelle politique de l’employeur entraînait en conflit avec une convention contractuelle ou collective préexistante.

[44] Les employés subordonnent souvent leurs droits de façon volontaire lorsqu’ils acceptent un emploi. Par exemple, un employé peut accepter de se soumettre régulièrement à des tests de dépistage de drogues. Ou encore, un employé peut sciemment renoncer à un aspect de son droit à la liberté d’expression, comme son droit de critiquer publiquement son employeur. Pendant la durée de l’emploi, l’employeur peut tenter d’imposer des politiques qui empiètent sur les droits de ses employés, mais les employés sont libres de quitter leur emploi s’ils veulent exercer pleinement ces droits. S’ils estiment qu’une nouvelle politique contrevient à leur convention collective ou à leurs droits fondamentaux, ils peuvent déposer un grief ou intenter une poursuite contre leur employeur devant un tribunal judiciaire ou administratif. Toutefois, le processus de demande d’assurance-emploi n’est pas le bon moyen de régler ce genre de différend.

## **Conclusion**

[45] Pour les motifs qui précèdent, je ne suis pas convaincu que le présent appel a une chance raisonnable de succès. La permission d'en appeler est donc refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Neil Nawaz  
Membre de la division d'appel