



[TRADUCTION]

Citation : *AM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1239

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

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

**Partie demanderesse :** A. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 3 janvier 2023  
(GE-22-2760)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Date de la décision :** Le 11 septembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-128

## Décision

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

## Aperçu

[2] A. M. est le prestataire dans cette affaire. Il occupait un poste d'inspecteur pour une municipalité. Quand il a arrêté de travailler, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a exclu le prestataire du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 parce qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>1</sup>.

[4] La division générale est arrivée à la même conclusion<sup>2</sup>. Elle a établi que le prestataire savait qu'il risquait de perdre son emploi s'il ne respectait pas la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19<sup>3</sup>. Elle a aussi mentionné qu'elle n'avait pas compétence pour décider si le vaccin contre la COVID-19 était efficace ou si la politique vaccinale était équitable ou raisonnable<sup>4</sup>.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel<sup>5</sup>. Il affirme que la division générale a commis une erreur de compétence lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite. Il explique qu'il ne s'agissait pas d'une inconduite délibérée de sa part parce que son employeur a enfreint la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir la décision initiale aux pages GD3-39 et GD3-40, ainsi que la décision découlant de la révision à la page GD3-47 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-6 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir les paragraphes 2 et 21 de la décision de la division générale.

<sup>4</sup> Voir les paragraphes 23 et 24 de la décision de la division générale.

<sup>5</sup> Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-8 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, L.R.O. 1990, ch. O.1.

## Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?

## Analyse

[7] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde d'abord la permission de faire appel<sup>7</sup>.

[8] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>8</sup>. Autrement dit, il doit y avoir un argument défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>9</sup>.

[9] Voici les moyens d'appel possibles à la division d'appel<sup>10</sup> :

- la division générale a agi de façon inéquitable;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[10] Pour que l'appel aille de l'avant, je dois établir qu'il a une chance raisonnable de succès en fonction d'au moins un des moyens d'appel ci-dessus.

## Je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel

– **Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de compétence**

[11] Le prestataire a soutenu que la division générale avait commis une erreur de compétence pour les raisons suivantes<sup>11</sup> :

---

<sup>7</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>8</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>9</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>10</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>11</sup> Voir les pages AD1-1 à AD1-8 du dossier d'appel.

- Ce n'était pas une inconduite parce qu'il s'inquiétait des risques pour sa santé et sa sécurité, lesquels son employeur a ignorés volontairement.
- Son employeur exigeait qu'il se fasse vacciner contre la COVID-19, mais la vaccination allait le mettre en danger. Il fait valoir que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* permet à une personne de refuser de travailler si elle a des raisons de croire qu'elle se met en danger ou met une autre personne en danger.
- L'employeur a enfreint la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* lorsqu'il a omis de donner suite à son refus de travailler.
- L'employeur a enfreint la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, car toutes représailles de sa part sont interdites.
- L'employeur a agi de façon illégale lorsqu'il a suspendu et congédié le prestataire parce que celui-ci ne s'était pas fait vacciner contre la COVID-19.

– **Critère juridique pour conclure à l'inconduite**

[12] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] La loi prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>12</sup>.

[14] L'inconduite n'est pas définie précisément dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Mais la Cour d'appel fédérale a établi une définition de l'« inconduite » dans le contexte de l'assurance-emploi : c'est une conduite délibérée, autrement dit consciente, voulue ou intentionnelle<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 aux paragraphes 13 et 14.

[15] La Cour a ajouté qu'il y a inconduite lorsque la personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'un congédiement pouvait arriver<sup>14</sup>.

[16] Bref, tout acte intentionnel qui peut entraîner la perte d'un emploi est une inconduite.

– **La division générale a conclu que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite**

[17] La division générale a établi que le prestataire a d'abord été mis en congé sans solde le 11 novembre 2021 et qu'il a ensuite perdu son emploi en raison d'une inconduite le 1<sup>er</sup> janvier 2022<sup>15</sup>. Par conséquent, elle l'a considéré comme exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 2 janvier 2022<sup>16</sup>.

[18] La politique de l'employeur exigeait que le prestataire fournisse une preuve de vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2022<sup>17</sup>. Nul ne conteste que le prestataire a dérogé à la politique : il n'a pas fourni de preuve de vaccination contre la COVID-19 dans le délai<sup>18</sup>. Le prestataire a déclaré qu'il connaissait la politique et la date limite<sup>19</sup>.

[19] La division générale a donc établi que le prestataire était au courant de la politique et de la date limite, et qu'il savait que tout non-respect à ce sujet entraînerait son congédiement<sup>20</sup>.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence**

[20] La division générale a établi qu'elle n'a pas compétence pour évaluer l'équité ou le caractère raisonnable d'une politique en milieu de travail. En faisant référence à une

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

<sup>15</sup> Voir les paragraphes 3, 11 et 14 de la décision de la division générale.

<sup>16</sup> Voir le paragraphe 2 de la décision de la division générale.

<sup>17</sup> Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

<sup>18</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 48 min 34 s.

<sup>19</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 35 min 32 s.

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

affaire intitulée *Paradis*, elle a mentionné qu'il existe d'autres moyens pour le prestataire de faire valoir ce type d'argument<sup>21</sup>.

[21] La division générale a respecté la jurisprudence. Dans l'affaire *Paradis*, la cour a déclaré que la question de savoir si un employeur a omis de fournir des mesures d'adaptation conformément aux droits de la personne n'est pas pertinente pour trancher une affaire d'inconduite liée à la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est une question qui appartient à une autre instance<sup>22</sup>.

[22] Dans une affaire intitulée *McNamara*, la cour a déclaré qu'il faut se concentrer non pas sur le comportement de l'employeur, mais bien sur celui de la personne employée. Au paragraphe 23 de la décision *McNamara*, on peut lire :

L'employé qui fait l'objet d'un congédiement injustifié a, pour sanctionner le comportement de l'employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé<sup>23</sup>.

[23] Dans une affaire intitulée *Dubeau*, la cour a déclaré que même si une plainte contre un employeur est légitime, « [...] il n'appartient pas aux contribuables canadiens de faire les frais de la conduite fautive de l'employeur par le biais des prestations d'assurance-emploi<sup>24</sup> ».

[24] À l'audience de la division générale, le prestataire a déclaré qu'il avait déposé un grief contre son employeur parce que ses droits avaient été violés au titre du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et de la *Charte canadienne des droits et libertés*<sup>25</sup>. Ce recours a débouché sur un règlement [traduction] « sans préjudice » après son congédiement. Le règlement comprenait une indemnisation financière. Il exigeait aussi

---

<sup>21</sup> Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale, ainsi que la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

<sup>22</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 34.

<sup>23</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>24</sup> Voir les décisions *Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725 au paragraphe 36, et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au paragraphe 23.

<sup>25</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience de 26 min 22 s à 30 min 40 s.

que l'employeur modifie le relevé d'emploi pour indiquer une suspension non disciplinaire et qu'il rédige une lettre d'emploi. De plus, le prestataire a renoncé à son droit d'être réintégré dans son poste conformément à la convention collective<sup>26</sup>.

[25] Même si le prestataire a réglé ses différends avec son employeur, ce n'est pas un facteur déterminant pour savoir s'il a été congédié en raison d'une inconduite dans le contexte de l'assurance-emploi. Selon la cour, il appartient au Tribunal de la sécurité sociale d'analyser la preuve et de tirer une conclusion<sup>27</sup>. C'est exactement ce que la division générale a fait : elle a examiné la preuve, puis a décidé que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite parce qu'il n'avait pas respecté la politique vaccinale de l'employeur. Par conséquent, il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[26] La division générale n'était pas liée par les motifs de cessation d'emploi établis par l'employeur et le prestataire. Comme je l'ai mentionné plus haut, la cour a déjà déclaré qu'il existe d'autres moyens de sanctionner la conduite fautive d'un employeur pour éviter que les contribuables en assument les coûts.

[27] La division générale a affirmé à juste titre qu'elle n'avait pas compétence pour décider de l'efficacité du vaccin contre la COVID-19, et que la seule question à trancher était de savoir si le prestataire avait perdu son emploi le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en raison d'une inconduite<sup>28</sup>. La division générale a fait cette affirmation en réponse aux arguments du prestataire sur les risques pour sa santé et sa sécurité.

[28] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire soutient que son employeur a enfreint plusieurs dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et qu'il n'aurait pas dû être sanctionné<sup>29</sup>. Le prestataire se concentre ainsi sur le comportement de l'employeur. Mais l'inconduite ne dépend pas de ce que l'employeur a

---

<sup>26</sup> Voir les pages GD7-1 à GD7-5, GD8-1 à GD8-3, et GD9-1 à GD9-6 du dossier d'appel.

<sup>27</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96 et *Canada (Procureur général) c Perusse*, A-309-81.

<sup>28</sup> Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

<sup>29</sup> Voir les pages AD1-3 et AD1-4 du dossier d'appel pour connaître les dispositions précises que l'employeur aurait enfreintes.

fait ou n'a pas fait. La division générale a concentré son analyse sur la conduite du prestataire. Et c'est ce qu'elle devait faire. Bref, la division générale n'avait pas le pouvoir de décider si la politique de l'employeur sur la vaccination contre la COVID-19 était illégale ou si son application contrevenait à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

[29] De plus, la cour affirme que le Tribunal n'a pas à décider si une sanction est justifiée. Il doit se concentrer sur la conduite de la partie prestataire et se demander si elle constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>30</sup>.

[30] Je tiens à souligner que la conclusion de la division générale est conforme à la jurisprudence récente. Une décision intitulée *Cecchetto* concerne des faits semblables et une politique de vaccination contre la COVID-19 imposée par un employeur. Le prestataire dans cette affaire a été suspendu et congédié pour non-conformité. Il n'avait donc pas droit aux prestations d'assurance-emploi. La cour a confirmé le rôle restreint du Tribunal au paragraphe 32 de sa décision :

[traduction]

Le demandeur est visiblement frustré par le fait qu'aucune décision n'ait abordé ce qu'il considère comme des questions de droit ou de fait fondamentales, par exemple, l'intégrité physique, le consentement aux tests médicaux, et la sûreté et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques. Mais cela ne rend pas la décision de la division d'appel déraisonnable pour autant. La principale faille de son argument est qu'il reproche aux personnes qui ont rendu les décisions de ne pas avoir réglé un ensemble de questions qu'elles ne sont pas légalement autorisées à examiner.

[31] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite. Ce moyen d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. En effet, les arguments que le prestataire a présentés à la division d'appel portent sur la conduite de l'employeur, la politique de vaccination, sa convention collective et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Ce ne sont pas des questions que la division générale pouvait trancher.

---

<sup>30</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 au paragraphe 3.



## Conclusion

[32] J'ai examiné le dossier, écouté l'enregistrement de l'audience de la division générale et analysé sa décision<sup>31</sup>. La division générale a tranché les questions qui relevaient de sa compétence. Elle a appliqué les dispositions législatives pertinentes et le critère juridique relatif à l'inconduite, et ce, en se fondant sur la jurisprudence liée à l'inconduite dans un contexte d'assurance-emploi<sup>32</sup>.

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

Solange Losier  
Membre de la division d'appel

---

<sup>31</sup> La Cour fédérale a déclaré que c'est ce que je dois faire. Voir, par exemple, les décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

<sup>32</sup> Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ainsi que les paragraphes 2, 16, 17, 18 et 21 de la décision de la division générale.