



[TRADUCTION]

Citation : *SB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 197

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

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

**Partie demanderesse :** S. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
17 novembre 2023 (GE-23-2546)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 29 février 2024

**Numéro de dossier :** AD-23-1128

## 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 d'abord déclaré qu'elle avait été congédiée parce qu'elle n'avait pas respecté la politique vaccinale de son employeur. L'employeur a produit un premier relevé d'emploi qui indiquait la fin de l'emploi de la prestataire le 2 novembre 2021 en raison de son congédiement. La prestataire a alors demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] Par la suite, l'employeur a modifié le relevé d'emploi. Il a indiqué qu'il s'agissait d'un [traduction] « congédiement ou [d'une] suspension », et ensuite d'un [traduction] « congé ». Pour ces deux modifications, l'employeur a inclus la mention [traduction] « suspension sans solde ».

[4] La défenderesse (Commission de l'assurance-emploi) a décidé que la prestataire avait perdu son emploi du 2 novembre 2021 au 2 janvier 2023 en raison d'une inconduite. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après une révision infructueuse pour la prestataire, celle-ci a fait appel à la division générale.

[5] La division générale a établi que la prestataire avait été suspendue de son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de son employeur. Elle n'a pas eu d'exemption. Selon la division générale, la prestataire savait ou aurait dû savoir que son employeur pouvait la suspendre dans ces circonstances. La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite.

[6] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle affirme que la division générale

n'a pas tenu compte de la preuve à sa disposition et qu'elle a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il y avait eu suspension en raison d'une inconduite.

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

[8] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[9] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

## Analyse

[10] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables suivantes :

1. La procédure 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 décidé d'une question qui dépassait sa compétence.
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.

[11] La demande de permission de faire appel est une étape qui vient avant l'examen sur le fond. C'est une première étape que la partie prestataire doit franchir, où la barre est moins haute que durant l'appel sur le fond. Lors de la demande de permission de faire appel, la partie prestataire n'a pas à prouver ce qu'elle avance. Elle doit plutôt montrer que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur

révisable. Autrement dit, elle doit établir qu'une erreur susceptible de révision a été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[12] Alors, avant de donner 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 mentionnés ci-dessus et qu'au moins un de ces motifs a une chance raisonnable de succès.

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

[13] La prestataire affirme que l'employeur a annulé sa décision initiale d'« inconduite » parce qu'il savait que c'était incorrect et qu'il a produit un nouveau relevé d'emploi qui portait la mention [traduction] « suspension sans solde ». Elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il y avait eu suspension en raison d'une inconduite, car le nouveau relevé d'emploi n'indiquait pas qu'il y avait eu une inconduite. La prestataire croit qu'elle devrait avoir droit à la protection et aux prestations que la loi peut lui offrir sans discrimination.

[14] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] Dans la notion d'inconduite, ce n'est pas nécessaire que le comportement fautif découle d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle. Autrement dit, pour arriver à une conclusion d'inconduite, l'acte reproché doit être délibéré ou, du moins, d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a délibérément décidé d'ignorer les répercussions de cet acte sur son travail.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de se prononcer sur la sévérité de la sanction imposée par l'employeur. Ce n'est pas non plus de savoir si celui-ci a commis une inconduite en suspendant la prestataire, de sorte que sa suspension serait injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si la prestataire a commis une inconduite et si cette inconduite a entraîné sa suspension.

[17] Selon un principe bien établi, la division générale n'est pas liée par la façon dont un employeur décrit les raisons d'une perte d'emploi temporaire. Dans la présente affaire, la division générale était responsable de vérifier et d'interpréter les faits et d'effectuer son propre examen de l'inconduite.

[18] La preuve montre que l'employeur a empêché la prestataire de travailler même s'il y avait du travail. La prestataire a reconnu qu'elle aurait continué de travailler si la politique vaccinale n'avait pas existé. Elle a perdu son emploi temporairement. Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle a été suspendue.

[19] À la lumière de la preuve, la division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue parce qu'elle avait refusé de se conformer à la politique de son employeur. La prestataire avait été informée de la politique et aurait eu le temps de s'y conformer. Elle n'a pas eu d'exemption. Son refus était intentionnel. Elle a agi délibérément. C'est la cause directe de sa suspension.

[20] La division générale s'est fiée au plus récent relevé d'emploi pour établir que la prestataire avait été [traduction] « suspendue sans solde », et non congédiée. Elle s'est aussi appuyée sur la demande de prestations de la prestataire et sur la conversation entre la Commission et l'employeur qui indiquent qu'elle a dû arrêter de travailler parce qu'elle s'était opposée à la politique de son employeur.

[21] La division générale a établi que la prestataire savait que son refus de se conformer à la politique pouvait entraîner sa suspension.

[22] La division générale a conclu, à partir de la preuve prépondérante, que le comportement de la prestataire constituait une inconduite.

[23] Une violation délibérée de la politique d'un employeur est considérée comme une inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[24] On s'entend pour dire qu'un employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables pour veiller à la santé et à la sécurité de son personnel au travail. Dans la présente affaire, l'employeur a suivi les recommandations en matière de santé publique lorsqu'il a mis en œuvre sa politique visant à préserver la santé et la sécurité de son personnel pendant la pandémie. Sa politique était en vigueur lorsque la prestataire a été suspendue.

[25] Il n'appartenait pas à la division générale de décider si les mesures de santé et de sécurité de l'employeur pendant la pandémie étaient efficaces ou raisonnables.

[26] La Cour fédérale a déclaré que, même si les reproches d'une personne contre un employeur sont légitimes, « 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>2</sup> ».

[27] Il revient à d'autres instances d'évaluer si l'employeur aurait dû accorder des mesures d'adaptation à la prestataire en lui permettant de télétravailler, si l'employeur a violé ses droits en matière d'emploi, ou si la politique a violé ses droits fondamentaux et constitutionnels. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas l'endroit où la prestataire pourra obtenir la réparation qu'elle recherche<sup>3</sup>.

[28] Récemment, la Cour fédérale a rendu une décision dans une affaire intitulée *Cecchetto*. Celle-ci concerne une inconduite et le refus d'un prestataire de suivre la politique de son employeur sur la vaccination contre la COVID-19<sup>4</sup>.

[29] Dans cette affaire, le prestataire a fait valoir que le refus de se conformer à une politique vaccinale imposée unilatéralement par un employeur ne constitue pas une inconduite. Il a avancé que rien ne prouvait que le vaccin était sûr et efficace. Il s'est

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725.

<sup>3</sup> Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a affirmé que la politique de son employeur avait violé ses droits garantis par l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertainne sur les droits de la personne]. La Cour a conclu que cette 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'accorder des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les affaires d'inconduite.

<sup>4</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

senti discriminé par son choix médical personnel. Il a ajouté qu'il avait le droit de contrôler sa propre intégrité physique et que ses droits avaient été violés selon la loi canadienne et internationale.

[30] La Cour fédérale a confirmé la décision de la division d'appel. Elle a conclu que le prestataire avait manqué à ses obligations envers son employeur et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsqu'il avait fait le choix personnel et délibéré de déroger à la politique vaccinale de son employeur<sup>5</sup>. La Cour a déclaré que le prestataire avait d'autres options dans le système de justice pour faire valoir ses revendications adéquatement.

[31] Depuis l'affaire *Cecchetto*, les cours fédérales ont rendu sept autres décisions sur la vaccination : les décisions *Kuk*, *Milovac*, *Francis*, *Matti*, *Davidson*, *Sullivan* et *Abdo*<sup>6</sup>. Ces décisions mentionnent toutes que les prestataires ont manqué à leurs obligations envers leurs employeurs et ont perdu leurs emplois en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*, lorsqu'ils ont fait le choix personnel et délibéré de déroger à la politique vaccinale de leurs employeurs. La Cour fédérale a répété plusieurs fois que le Tribunal n'a pas le pouvoir d'évaluer ou d'établir le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la politique vaccinale d'un employeur.

[32] Comme je l'ai mentionné plus haut, le rôle de la division générale dans les affaires d'assurance-emploi n'est pas de décider si l'employeur a commis une inconduite en suspendant une personne employée, de sorte que sa suspension serait injustifiée. Son rôle est plutôt de décider si la personne a commis une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et si cette inconduite a entraîné sa suspension.

[33] 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 que son

---

<sup>5</sup> La Cour fait référence à la décision *Bellavance*. Voir la note no 1 ci-dessus.

<sup>6</sup> Voir les décisions *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120; *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134; *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555; *Matti c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1527; *Francis v Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 217; *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7; et *Abdo v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1764. (Les décisions *Francis*, *Sullivan* et *Abdo* sont en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision.)

employeur avait établie en réponse aux circonstances pandémiques exceptionnelles. C'est ce qui a entraîné sa suspension.

[34] La division générale ne semble avoir commis aucune erreur révisable lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite en suivant uniquement les paramètres établis par la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[35] La prestataire soutient que l'employeur l'a rappelée au travail. Je tiens à préciser que la nature de l'inconduite reste la même et que celle-ci a mené à une suspension<sup>7</sup>.

[36] Je suis tout à fait conscient que la prestataire peut demander réparation à une autre instance si une violation est établie. Cela ne change rien au fait qu'aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission a prouvé qu'il est plus probable qu'improbable (selon la prépondérance des probabilités) que la prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite.

## Conclusion

[37] 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, j'arrive à une seule conclusion : l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire n'a présenté aucun motif qui correspond à l'un ou l'autre des moyens d'appel énumérés plus haut et qui pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[38] 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>7</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682 et *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.