



[TRADUCTION]

Citation : *DP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 38

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

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

**Demandeur :** D. P.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 25 juillet 2023  
(GE-22-2149)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 11 janvier 2024

**Numéro de dossier :** AD-23-815

## Décision

[1] L'autorisation (permission) de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Le demandeur, D. P. (le prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. La division générale a rejeté l'appel du prestataire.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Il n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. En raison de son inconduite, le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire nie avoir commis une quelconque inconduite. Il soutient que la division générale a fait des erreurs de compétence et de droit lorsqu'elle a conclu qu'il avait commis une inconduite.

[5] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si celui-ci a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable en droit. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire<sup>2</sup>.

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

---

<sup>1</sup> Voir l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>2</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

## Questions en litige

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas décidé quelque chose qu'elle aurait dû trancher?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a mal interprété la signification de l'inconduite?

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

[8] La division d'appel rejette la demande de permission de faire appel si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a pu commettre une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>3</sup>.

## Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas décidé quelque chose qu'elle aurait dû trancher

[9] Le prestataire affirme que la division générale aurait dû trancher la question de savoir si son employeur avait commis une inconduite. Il soutient que son employeur a commis une inconduite parce qu'il ne s'est pas conformé à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (LSST) de l'Ontario, puis parce qu'il a exigé qu'il se fasse vacciner. Il affirme que son employeur ne peut tout simplement pas écarter ses obligations prévues par la LSST.

[10] Il peut arriver que la conduite d'un employeur soit pertinente pour décider si un employé a délibérément enfreint les règles du milieu de travail. Dans une affaire appelée *Astolfi*<sup>4</sup>, on s'attendait à ce que M. Astolfi se présente à son lieu de travail. Il craignait cependant pour sa sécurité en raison du harcèlement au travail. Il a conclu

---

<sup>3</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

<sup>4</sup> Voir la décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 30.

que son employeur n'offrait pas un environnement de travail sécuritaire. Il ne s'est donc pas présenté au travail, choisissant plutôt de travailler chez lui.

[11] Le harcèlement de l'employeur a amené M. Astolfi à travailler de la maison alors qu'on s'attendait à ce qu'il se présente au travail. Cela diffère de la situation du prestataire. Dans le cas présent, c'est la politique elle-même que le prestataire a choisi d'éviter, plutôt que toute conduite particulière de l'employeur. De toute évidence, le prestataire n'était pas d'accord avec la politique de son employeur, mais comme il en sera question plus loin, les tribunaux ont dit que la légalité ou le caractère raisonnable de la politique d'un employeur ne relève pas de la portée de l'examen par la division générale.

[12] Pour décider si le prestataire avait commis une inconduite, la division générale devait se concentrer sur les actions (ou omissions) du prestataire et non sur les actions de l'employeur dans la mise en œuvre d'une politique avec laquelle il n'était pas d'accord.

[13] En ce qui concerne les préoccupations du prestataire selon lesquelles son employeur a enfreint la LSST, le prestataire a d'autres recours en dehors du cadre de l'assurance-emploi où il peut déposer des plaintes.

[14] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès sur ce point.

### **Le prestataire ne peut soutenir que la division générale a mal interprété ce que signifie une inconduite**

[15] Le prestataire ne peut soutenir que la division générale a mal interprété ce que signifie une inconduite. La division générale se conformait à la position des tribunaux au sujet de l'inconduite.

#### **– La légalité ou le caractère raisonnable d'une politique n'est pas pertinent pour la question de l'inconduite**

[16] Pour l'essentiel, le prestataire affirme qu'il n'avait pas à se conformer à la politique de vaccination de son employeur parce qu'elle était illégale et déraisonnable,

compte tenu des risques et des dangers qu'il a constatés sur le plan de la vaccination contre la COVID-19. En outre, il affirme qu'il a le droit de refuser la vaccination en vertu de la LSST.

[17] Toutefois, les arguments concernant la légalité et le caractère raisonnable de la politique de vaccination d'un employeur ne sont pas pertinents pour la question de l'inconduite. La Cour fédérale a statué que la division générale et la division d'appel n'ont pas le pouvoir d'examiner ces types d'arguments. Dans la décision *Cecchetto*, la Cour a écrit ce qui suit :

Comme je l'ai mentionné précédemment, il est probable que le demandeur [Cecchetto] sera frustré par ce résultat, parce que mes motifs ne portent pas sur les questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. Il en est ainsi parce que bon nombre de ces questions débordent tout simplement le cadre de la présente affaire. Il n'est pas déraisonnable pour un décideur de ne pas tenir compte d'arguments de droit qui ne s'inscrivent pas dans la mission qui lui a été conférée par la loi.

La division générale [du Tribunal de la sécurité sociale] et la division d'appel ont un rôle important à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis. En l'espèce, [l]e rôle consistait à établir les raisons pour lesquelles le demandeur [Cecchetto] avait été congédié et à déterminer si ces raisons constituaient une « inconduite ». [...]

**Malgré les arguments du [prestataire], il n'y a pas de fondement pour annuler la décision de la division d'appel parce qu'elle n'aurait pas évalué le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive n° 6 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 [renvoi omis]<sup>5</sup>. (Mis en évidence par la soussignée)**

[18] La Cour fédérale a jugé que la division générale et la division d'appel [traduction] « ne constituent pas les instances appropriées pour statuer si la politique [de l'employeur] ou le congédiement [de l'employé] étaient raisonnables »<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 aux para 46 à 48.

<sup>6</sup> Voir la décision *Davidson v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555 au para 77 (en anglais seulement).

[19] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a mal interprété ce que signifie l'inconduite lorsqu'elle n'a pas d'abord évalué la légalité ou le caractère raisonnable de la politique de vaccination de l'employeur avant de décider si le prestataire a commis une inconduite.

[20] Cela ne signifie aucunement que le prestataire n'avait pas le droit de refuser la vaccination. Cependant, un tel refus s'accompagnait de conséquences et il ne faut pas confondre les deux. Lorsqu'il s'agit d'évaluer l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, la division générale doit se concentrer sur la question de savoir si l'acte ou l'omission d'un employé constitue une inconduite au sens de la *Loi*<sup>7</sup>.

[21] Les tribunaux ont dit qu'il y a inconduite si un employé ne se conforme pas sciemment à la politique de son employeur tout en sachant qu'il y aurait des conséquences<sup>8</sup>. C'est ce que la division générale a pris en considération lorsqu'elle a examiné s'il y avait eu inconduite.

– **Une inconduite peut survenir même si un employeur instaure une nouvelle politique qui ne fait pas partie du contrat de travail initial de l'employé**

[22] Le prestataire semble laisser entendre qu'il n'était pas tenu de se conformer à la politique de vaccination de son employeur parce qu'elle ne faisait pas partie de son contrat de travail initial. Il renvoie à la décision de la division générale dans A. L.<sup>9</sup>. Dans cette affaire, la division générale a conclu qu'il n'y avait pas d'inconduite parce que l'employeur avait instauré, de façon unilatérale, une politique de vaccination sans consulter le personnel et obtenir son consentement.

[23] Toutefois, la division d'appel a depuis infirmé la décision AL de la division générale. La division d'appel a conclu que la division générale avait outrepassé sa compétence en examinant le contrat de travail d'A.L.

[24] La division d'appel a également conclu que la division générale avait commis des erreurs de droit, notamment lorsqu'elle a déclaré qu'un employeur ne pouvait pas

---

<sup>7</sup> Voir, par exemple, l'arrêt *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 au para 22.

<sup>8</sup> Voir par exemple la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

<sup>9</sup> Décision AL c *Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

imposer de nouvelles conditions d'emploi. La division d'appel a aussi conclu que la division générale avait commis une erreur lorsqu'elle a dit qu'il devait y avoir violation d'un contrat de travail pour qu'il y ait inconduite<sup>10</sup>.

[25] Il est bien établi que les politiques et les exigences d'un employeur n'ont pas à faire partie du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite.

[26] Au cours de la dernière année, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu plusieurs décisions concernant du personnel qui ne respectait pas les politiques de vaccination de leur employeur respectif. Dans chaque cas, aucune des descriptions de travail ni aucun des contrats de travail initiaux n'exigeaient la vaccination contre la COVID-19. Pourtant, les tribunaux étaient prêts à convenir qu'il y a eu inconduite lorsque les membres du personnel n'ont pas respecté pas les politiques de vaccination de leur employeur.

[27] Par exemple, dans l'affaire *Matti*, la Cour fédérale a décidé qu'il n'était pas nécessaire que la politique de vaccination de l'employeur figure dans l'entente initiale, car [traduction] « l'inconduite peut être évaluée par rapport à des politiques qui voient le jour après le début de la relation de travail »<sup>11</sup>.

[28] Dans l'affaire *Kuk*<sup>12</sup>, M. Kuk a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. La politique ne faisait pas partie de son contrat de travail. La Cour fédérale a statué qu'il y avait inconduite parce que M. Kuk a omis sciemment de respecter la politique de vaccination de son employeur et qu'il savait quelles seraient les conséquences s'il ne s'y conformait pas.

[29] Dans les affaires *Cecchetto*<sup>13</sup> et *Milovac*<sup>14</sup>, la vaccination ne faisait pas partie de la convention collective ou du contrat de travail. La Cour fédérale a conclu que, malgré

---

<sup>10</sup> Décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032. A. L. porte maintenant en appel la décision de la division d'appel devant la Cour d'appel fédérale (numéro de dossier A-217-23).

<sup>11</sup> Voir la décision *Matti c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1527 au para 19.

<sup>12</sup> Voir la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

<sup>13</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

<sup>14</sup> Voir la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120.

tout, il y avait eu inconduite lorsque les appelants ne se conformaient pas aux politiques de vaccination de leur employeur.

[30] Il y a également de nombreux cas en dehors du contexte des politiques de vaccination qui montrent que les politiques d'un employeur n'ont pas à faire partie du contrat de travail ou de la description de travail d'un prestataire pour qu'il y ait inconduite<sup>15</sup>.

## **Conclusion**

[31] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale a commis les erreurs de compétence et de droit qu'elle aurait commises selon ce qu'il affirme. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew

Membre de la division d'appel

---

<sup>15</sup> Voir, par exemple, *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 222, *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348 au para 5, et *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CF 140.