



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1105

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

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

**Partie demanderesse :** M. H.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
30 septembre 2022  
(GE-22-2352)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew  
**Date de la décision :** Le 27 octobre 2022  
**Numéro de dossier :** AD-22-707

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, M. H. (le prestataire), interjette appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à sa suspension.

[3] Le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. La politique exigeait qu'il se fasse vacciner ou obtienne une exemption approuvée avant le 10 janvier 2022. Autrement, l'employeur le mettrait en congé sans solde. Le prestataire ne s'est pas conformé à la politique et n'a pas obtenu une exemption approuvée. Son employeur l'a mis en congé sans solde.

[4] Après avoir déterminé qu'il y avait eu inconduite, la division générale a conclu que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour la durée de la suspension, à compter du 9 janvier 2022.

[5] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait. Il soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il a demandé une exemption religieuse. Il soutient également que la division générale a mal interprété ce que signifie l'inconduite parce qu'elle n'a pas tenu compte du fait qu'il n'a pas fait l'objet du processus disciplinaire prévu dans sa convention collective. Il affirme donc qu'il n'y a pas eu inconduite de sa part.

[6] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Une chance raisonnable de succès

---

<sup>1</sup> Aux termes du paragraphe 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 ».

équivalait à une cause défendable en droit<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire.

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

## Questions en litige

[8] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas tenu compte du fait que le prestataire a demandé une exemption religieuse?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a mal interprété la signification de l'inconduite?

## Analyse

[9] La division d'appel accorde la permission d'interjeter appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il existe une chance raisonnable de succès s'il est possible qu'une section ait commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait<sup>3</sup>.

[10] Dans le cas d'une erreur de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve dont elle est saisie.

[11] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, le demandeur passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si tel est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

---

<sup>2</sup> Voir l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>3</sup> Voir la Loi sur le MEDS, par 58(1).

## **Peut-on soutenir que la division générale n'a pas tenu compte du fait que le prestataire a demandé une exemption religieuse?**

[12] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il a demandé une exemption religieuse à son employeur. Il affirme que si la division générale n'avait pas négligé ce fait, elle aurait convenu qu'il aurait dû obtenir une exemption religieuse. De cette façon, elle aurait conclu que son employeur n'avait pas de motif valable de le suspendre de son emploi.

[13] La division générale a remarqué dans la preuve du prestataire qu'il a choisi de ne pas se faire vacciner pour des motifs médicaux et religieux<sup>4</sup>. La division générale a également remarqué dans le témoignage du prestataire qu'il avait demandé et croit avoir droit à une exemption religieuse de son employeur<sup>5</sup>.

[14] La division générale a tenu compte du fait que le prestataire a demandé une exemption religieuse à son employeur. La division générale a simplement conclu que l'employeur du prestataire ne lui avait pas accordé d'exemption. La division générale a écrit ce qui suit :

- au paragraphe 43, « [la] demande d'exemption [du prestataire] lui a été refusée »;
- au paragraphe 44, que le prestataire « [n'a pas] réussi à obtenir une exemption approuvée ».

[15] La division générale a déterminé qu'elle n'avait pas le pouvoir de décider si le processus de demande de mesures d'adaptation de l'employeur était approprié. Elle a également déterminé qu'elle n'avait pas le pouvoir de décider si l'employeur aurait pu offrir au prestataire d'autres mesures d'adaptation.

[16] Le prestataire soutient que la division générale a seulement examiné la question de savoir s'il avait demandé une exemption médicale. Toutefois, étant donné que la

---

<sup>4</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 10, 26, 34 et 36.

<sup>5</sup> Voir la décision de la division générale aux paragraphes 26, 36, 37 et 45.

division générale a déterminé qu'elle n'avait pas le pouvoir de décider si l'employeur aurait dû accorder une exemption, il n'est pas pertinent de déterminer si la division générale a fait une distinction entre une exemption médicale et une exemption religieuse, ou si elle n'a pas toujours précisé le type d'exemption demandé par le prestataire.

[17] De toute évidence, la division générale s'est demandée si le prestataire avait demandé une exemption religieuse. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'il puisse être soutenu que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il avait demandé une exemption religieuse à son employeur.

### **Peut-on soutenir que la division générale a mal interprété la signification de l'inconduite?**

[18] Le prestataire soutient que la division générale a mal interprété la signification de l'inconduite. Il soutient donc qu'elle a conclu à tort qu'il y avait eu inconduite dans son cas.

[19] Le prestataire souligne que sa convention collective prévoit un processus disciplinaire que son employeur doit suivre en cas d'inconduite. Il affirme que lorsqu'un employé est suspendu, le syndicat rencontre l'employé et le gestionnaire. Dans la présente affaire, cela ne s'est pas produit. Il affirme qu'il n'y a pas eu de rencontre parce que son employeur ne croyait pas que son non-respect de la politique de vaccination constituait une question disciplinaire.

[20] Le prestataire nie qu'il aurait pu y avoir inconduite parce que son non-respect de la politique de vaccination de son employeur n'a pas entraîné de mesures disciplinaires prévues par sa convention collective. Autrement dit, il affirme que même son employeur ne croyait pas qu'il y avait eu inconduite de sa part.

[21] Toutefois, la convention collective d'un prestataire ou la conclusion d'inconduite d'un employeur ne définit pas l'inconduite aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas ce qu'est l'inconduite, mais les tribunaux l'ont définie. Il est de jurisprudence constante qu'« il y a inconduite lorsque le

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'il soit congédié [ou suspendu]<sup>6</sup> ».

[23] La division générale a cité la définition d'inconduite des tribunaux et a vérifié si la conduite du prestataire correspondait à cette définition.

[24] La division générale a suivi et appliqué la jurisprudence pour déterminer s'il y avait eu inconduite. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a mal interprété la signification de l'inconduite parce qu'elle n'a pas vérifié si la conduite du prestataire avait entraîné une mesure disciplinaire prévue dans sa convention collective.

## Conclusion

[25] Comme l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès, je n'accorde pas l'autorisation (la permission) d'en appeler. L'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew

Membre de la division d'appel

---

<sup>6</sup> Voir l'arrêt *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36. Voir aussi, par exemple, l'arrêt *Guerrier c Canada (Procureur général)*, 2020 CAF 178, citant l'arrêt *Canada (Procureur général) c Maher*, 2014 CAF 22; l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314; l'arrêt *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CanLII 3020 (CAF).