



[TRADUCTION]

Citation : *EP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1518

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

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

**Partie demanderesse :** E. P.  
**Représentant :** P. P.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 25 octobre 2022  
(GE-22-2964)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Date de la décision :** Le 28 décembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-855

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, E. P. (la prestataire), a été congédiée de son poste d'infirmière autorisée parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le congédiement de la prestataire était attribuable à une inconduite. La prestataire a été exclue du bénéfice des prestations. La prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a fait appel de la décision de révision auprès de la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Toutefois, elle a besoin d'une permission pour que son appel puisse aller de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur d'importantes erreurs de fait et a commis une erreur de droit.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli.

## Questions en litige

[7] Les questions à trancher sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en refusant d'accepter que les injections contre la COVID-19 ne peuvent pas être considérées comme des vaccins?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?
- c) La prestataire soulève-t-elle une autre erreur révisable de la division générale qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## Analyse

[8] À l'étape de la permission de faire appel, la prestataire doit répondre à un critère juridique peu exigeant : est-il possible de soutenir que l'appel a une chance de succès<sup>1</sup>?

[9] Pour trancher cette question, je me suis concentrée sur la question de savoir si la division générale aurait pu faire une des erreurs (ou motifs d'appel) pertinentes énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*<sup>2</sup>.

[10] Un appel ne s'agit pas d'une nouvelle audience pour la demande initiale. Je dois plutôt décider si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- a) Elle a omis d'offrir un processus équitable;
- b) Elle a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>3</sup>;
- d) Elle a commis une erreur de droit<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Ce critère juridique est décrit dans *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

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

<sup>3</sup> Le libellé de l'article 58(1)(c) indique en fait que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle tire de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des documents dont elle est saisie. La Cour fédérale a défini une façon abusive comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

<sup>4</sup> On paraphrase les motifs d'appel.

[11] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'il existe une chance raisonnable d'obtenir gain de cause grâce à au moins un des motifs d'appel. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être gagner. Je devrais également être au courant des autres motifs d'appel possibles qui ne sont pas précisément indiqués par la prestataire<sup>5</sup>.

### **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante au sujet des faits**

[12] Devant la division générale, la prestataire a soutenu que la politique de vaccination de l'employeur était injuste et qu'elle violait ses droits de la personne. Elle a dit que sa demande d'exemption religieuse n'avait pas été approuvée et que son employeur avait l'obligation de lui fournir des mesures d'adaptation. Elle a également soumis des documents et des vidéos concernant le vaccin contre la COVID-19.

[13] Dans sa demande de permission de faire d'appel, la prestataire affirme que la division générale a accepté le fait que les injections contre la COVID-19 ne peuvent pas être considérées comme des vaccins. Elle fait référence aux vidéos et aux autres documents qu'elle a fournis à la division générale portant sur la définition d'un vaccin et sur l'efficacité du vaccin contre la COVID-19<sup>6</sup>.

[14] La division générale a examiné les arguments de la prestataire selon lesquels l'injection ne devrait pas être considérée comme un vaccin, ainsi que l'information contenue dans les vidéos et les autres documents qui portait sur son efficacité<sup>7</sup>. La division générale a accepté le fait que la prestataire a refusé de se faire vacciner en raison de ses préoccupations au sujet du vaccin et de ses croyances religieuses<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

<sup>6</sup> AD1-4.

<sup>7</sup> La décision de la division générale au paragraphe 20.

<sup>8</sup> La décision de la division générale au paragraphe 27.

[15] La division générale a conclu qu'elle devait se concentrer sur la conduite de la prestataire au moment de décider s'il y avait eu inconduite<sup>9</sup>. Elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination de l'employeur<sup>10</sup>. Elle a également conclu que la prestataire savait que le non-respect de la politique de l'employeur pouvait entraîner son congédiement<sup>11</sup>.

[16] La prestataire n'a pas été vaccinée et n'avait pas d'exemption approuvée. La division générale a conclu que la prestataire ne pouvait pas travailler et s'acquitter de ses obligations envers son employeur parce qu'elle n'a pas respecté sa politique<sup>12</sup>. Elle a décidé que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite<sup>13</sup>.

[17] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. La division générale a examiné les arguments de la prestataire au sujet de la nature et de l'efficacité du vaccin. Elle a tenu compte de la preuve de la prestataire, mais elle a conclu à juste titre qu'elle devait tenir compte de ses actions en décidant s'il y avait eu inconduite.

### **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[18] La prestataire soutient qu'elle a fourni une décision écrite de la Cour suprême rabbinique, laquelle lui interdit d'obtenir le vaccin. Elle se demande pourquoi la décision de ses chefs religieux n'est pas importante et soutient qu'il s'agit d'une violation de ses droits constitutionnels<sup>14</sup>.

[19] La prestataire affirme que la division générale a reconnu cela, mais qu'elle a dit que ce n'était pas important parce qu'il s'agissait d'une question liée aux droits de la personne. La prestataire a déclaré qu'elle n'est pas d'accord avec la décision illégale de

---

<sup>9</sup> La décision de la division générale aux paragraphes 15 et 20.

<sup>10</sup> La décision de la division générale au paragraphe 10.

<sup>11</sup> La décision de la division générale au paragraphe 29.

<sup>12</sup> La décision de la division générale au paragraphe 31.

<sup>13</sup> La décision de la division générale au paragraphe 28.

<sup>14</sup> AD1-4.

son employeur et qu'elle n'accepterait jamais une violation de ses droits constitutionnels<sup>15</sup>.

[20] La division générale a examiné les arguments de la prestataire selon lesquels la politique de vaccination allait à l'encontre de ses croyances religieuses et qu'il s'agissait d'une violation de ses droits de la personne<sup>16</sup>. Elle a conclu qu'elle devait se concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle ne pouvait pas décider si d'autres options s'offrent à la prestataire grâce à d'autres lois<sup>17</sup>.

[21] La division générale a conclu qu'il ne lui appartient pas de décider si la prestataire a été congédiée injustement ou si son employeur aurait dû tenir compte de ses croyances religieuses<sup>18</sup>. La division générale a conclu que la seule question qu'elle devait trancher était celle de savoir si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite<sup>19</sup>.

[22] La division générale a cité une décision de la Cour fédérale<sup>20</sup>. Cette décision précise que la conduite de l'employeur n'est pas pertinente à la question de l'inconduite<sup>21</sup>. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de tenir compte de la conduite de l'employeur : c'est-à-dire, son rejet de l'exemption religieuse et son application de la politique.

[23] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux déclaré que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause dans l'examen de l'inconduite, et que ces questions peuvent être traitées dans d'autres tribunes<sup>22</sup>.

---

<sup>15</sup> AD1-4.

<sup>16</sup> La décision de la division générale au paragraphe 19.

<sup>17</sup> La décision de la division générale au paragraphe 16.

<sup>18</sup> La décision de la division générale au paragraphe 16.

<sup>19</sup> La décision de la division générale au paragraphe 16.

<sup>20</sup> La note en bas de page 8 de la décision de la division générale fait référence à la décision intitulée *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281.

<sup>21</sup> Voir *Paradis* au paragraphe 31.

<sup>22</sup> Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[24] Je conclus qu'il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante au sujet des faits de l'affaire ni qu'elle a commis une erreur de droit.

[25] Outre les arguments de la prestataire, j'ai également examiné d'autres motifs d'appel. La prestataire n'a signalé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'injustice procédurale. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[26] La prestataire n'a cerné aucune erreur de la division générale qui conférerait à son appel une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

## **Conclusion**

[27] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel