



[TRADUCTION]

Citation : *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 184

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

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

**Partie demanderesse :** T. C.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
28 novembre 2022  
(GE-22-2512)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Date de la décision :** Le 18 février 2023

**Numéro de dossier :** AD-22-951

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

## Aperçu

[2] La demanderesse, T. C. (prestataire), a été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison de la suspension de la prestataire était une inconduite. Elle a déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations. La prestataire a donc demandé une révision, mais la Commission a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a porté la décision découlant de la révision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle a besoin de la permission pour que son appel aille de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

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

## Question en litige

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

## Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>1</sup>?

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

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a :

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

[11] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire

---

<sup>1</sup> Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *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> Voir 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) précise en fait que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. 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 ». *Rahi [sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

<sup>4</sup> Je paraphrase ici les moyens d'appel.

pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision<sup>5</sup>.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait**

[12] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Elle affirme que le vaccin contre la COVID-19 est incompatible avec ses croyances religieuses sincères. Elle fait valoir qu'elle ne pouvait pas se conformer à la politique de vaccination en raison de ces croyances. Elle affirme également qu'elle n'a pas pu demander une exemption pour ce motif<sup>6</sup>.

[13] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle a conclu que la raison de sa suspension était qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur<sup>7</sup>. Elle s'est ensuite demandé si cette raison constituait une inconduite.

[14] La division générale a souligné que la *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite. Elle énonce le critère d'inconduite tiré de la jurisprudence. La division générale a souligné qu'il n'est pas nécessaire que la personne ait eu une intention coupable pour que son comportement soit considéré comme une inconduite. La conduite doit être délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle<sup>8</sup>.

[15] La division générale a également déclaré qu'il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses fonctions

---

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

<sup>6</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

<sup>8</sup> Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

et qu'il y avait un risque qu'elle soit congédiée<sup>9</sup>. Une violation délibérée de la politique de l'employeur est considérée comme une inconduite<sup>10</sup>.

[16] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l'employeur, mais plutôt de décider si la prestataire s'est rendue coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné son congédiement<sup>11</sup>.

[17] La division générale a reconnu que la jurisprudence dit qu'elle ne peut pas rendre de décisions concernant d'autres lois<sup>12</sup>. Elle doit se concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle ne peut pas décider si l'employeur aurait dû prendre des mesures d'adaptation raisonnables ou si la prestataire aurait pu avoir des recours au titre d'autres lois<sup>13</sup>.

[18] La division générale a examiné la preuve et conclu que la prestataire connaissait la politique de l'employeur exigeant la vaccination au plus tard le 16 décembre 2021. Elle savait que les membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés et qui n'avaient pas d'exemption médicale seraient renvoyés à la maison<sup>14</sup>.

[19] La division générale a conclu que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique et que sa décision était consciente, voulue et délibérée. Elle a jugé que la prestataire savait qu'elle serait renvoyée à la maison pour ne pas s'être conformée à la politique.

[20] La division générale a examiné les arguments de la prestataire selon lesquels elle ne pouvait pas se faire vacciner en raison de ses croyances religieuses. Elle a tenu compte de son argument selon lequel la politique de l'employeur ne permettait pas d'exemption pour des raisons religieuses<sup>15</sup>. La division générale a conclu que son rôle

---

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale citant la décision *Procureur général du Canada c Secours*, A-352-94. Voir aussi la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

<sup>11</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 et la décision *Fleming c Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

<sup>12</sup> Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

<sup>13</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>14</sup> Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

<sup>15</sup> Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

n'est pas d'examiner si la politique constituait une violation des droits de la personne de la prestataire. Elle a dit qu'il y avait d'autres instances auprès desquelles elle pouvait soulever ces demandes<sup>16</sup>.

[21] Dans une décision récente, la Cour fédérale a examiné la question de l'inconduite et du refus d'une partie prestataire de suivre la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur<sup>17</sup>. La Cour a confirmé que le Tribunal n'est pas autorisé à répondre à ces questions.

[22] Dans une affaire antérieure, la Cour fédérale a examiné les circonstances dans lesquelles une partie prestataire s'est vue refuser des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite. La partie prestataire a soutenu que la politique de l'employeur portait atteinte à ses droits garantis par l'*Alberta Human Rights Act* [loi albertaine sur les droits de la personne]. La Cour fédérale a conclu que cette question relevait d'une autre instance<sup>18</sup>.

[23] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire avance le même argument que celui qu'elle a présenté à la division générale. Celle-ci a examiné et abordé cet argument dans sa décision. Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite en se fondant sur la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale, qui a défini l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas demandé ou obtenu d'exemption à la politique de l'employeur. Elle a choisi de ne pas se conformer à cette politique en sachant qu'elle pouvait être suspendue. Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[25] En plus des arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné d'autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir

---

<sup>16</sup> Voir le paragraphe 37 de la décision de la division générale.

<sup>17</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

<sup>18</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit.

[26] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

## **Conclusion**

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

Melanie Petrunia  
Membre de la division d'appel