



[TRADUCTION]

Citation : *LC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 313

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

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

**Partie demanderesse :** L. C.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
16 décembre 2022  
(GE-22-2403)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

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

**Numéro de dossier :** AD-23-54

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, L. C. (prestataire), a été mise en congé sans solde (suspendue) parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son 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 prestataire a été suspendue en raison d'une inconduite. Elle a déclaré la prestataire inadmissible aux prestations. La prestataire a demandé une révision de cette décision. La Commission a maintenu sa décision après révision.

[4] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur et que cela constituait une inconduite au sens de la loi.

[5] La prestataire veut maintenant faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel, mais elle doit d'abord obtenir la permission de faire appel pour que son appel aille de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer 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] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a décidé que le refus de la prestataire de se conformer à la politique de vaccination constituait une inconduite?

## Je refuse à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour obtenir la permission de faire appel est peu rigoureux : existe-t-il un moyen qui confère à l'appel une chance de succès<sup>1</sup>?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale a pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou 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) n'a pas offert un processus équitable;
- b) n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>3</sup>;
- d) a commis une erreur de droit<sup>4</sup>.

---

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

<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 texte de l'article 58(1)(c) dit en fait que la division générale commet 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 de 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 à des changements d'intérêt ou 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> Je paraphrase ici les moyens d'appel.

[11] Avant que l'appel de la prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être gagner. Je dois aussi être consciente des autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas mentionnés expressément<sup>5</sup>.

### **La division générale n'a pas commis d'erreur de droit**

[12] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit parce qu'elle aurait dû décider si le non-respect d'une politique qui porte atteinte aux droits garantis par la *Charte* constitue une inconduite<sup>6</sup>.

[13] La prestataire soutient que la directive du gouvernement de la Colombie-Britannique sur la vaccination obligatoire pour les sociétés d'État et la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur sont inconstitutionnelles. Elle demande au Tribunal de décider si le non-respect d'une politique de l'employeur qui porte atteinte aux droits garantis par la *Charte* constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>7</sup>.

[14] La division générale devait déterminer si la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. Elle devait examiner les éléments de preuve portés à sa connaissance, appliquer les faits pertinents à la question de droit et rendre une décision équitable, impartiale et conforme à la loi.

[15] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur. Elle n'a pas fourni de preuve de son statut vaccinal comme l'exigeait la politique<sup>8</sup>.

---

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

<sup>6</sup> Voir la *Charte canadienne des droits et libertés*, à la partie I de la *Loi constitutionnelle de 1982*, qui constitue l'annexe B de la *Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.)*, chapitre 11.

<sup>7</sup> Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Voir les paragraphes 11 et 12 de la décision de la division générale.

[16] La division générale a résumé le droit concernant la question de l'inconduite<sup>9</sup>. Elle a examiné les arguments de la prestataire et de la Commission et a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite<sup>10</sup>.

[17] La division générale a conclu que la prestataire connaissait la politique de vaccination de l'employeur et qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'elle pouvait être suspendue de son emploi si elle ne s'y conformait pas. La prestataire n'a pas fourni de preuve de son statut vaccinal comme l'exigeait la politique. La division générale a conclu que la prestataire avait fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas divulguer son statut vaccinal<sup>11</sup>.

[18] La division générale a tenu compte de l'argument de la prestataire selon lequel l'employeur a agi de mauvaise foi en modifiant ses conditions d'emploi. La prestataire a également fait valoir que son employeur ne peut pas la forcer à divulguer son statut vaccinal parce que cela est contraire à la loi. La division générale a également noté que la prestataire a fait valoir qu'elle ne pensait pas avoir besoin d'un vaccin parce qu'elle avait déjà contracté la COVID-19<sup>12</sup>.

[19] La division générale a examiné les arguments que le représentant de la prestataire a formulés à l'audience. Il a soutenu que la conduite de la prestataire n'était pas une inconduite. La division générale a examiné une décision arbitrale en matière de relations de travail à laquelle le représentant s'est référé. Elle a également reconnu et abordé l'argument de la prestataire selon lequel les employeurs sont tenus d'offrir des mesures d'adaptation aux employés<sup>13</sup>.

[20] La division générale a pris note de l'argument de la prestataire selon lequel elle n'a pas respecté la politique de vaccination obligatoire de son employeur parce qu'elle

---

<sup>9</sup> Voir les paragraphes 19 à 24 de la décision de la division générale.

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

<sup>12</sup> Voir les paragraphes 25 et 31 de la décision de la division générale.

<sup>13</sup> Voir les paragraphes 32 et 33 de la décision de la division générale.

était inconstitutionnelle et illégale. Elle a reconnu que la prestataire avait cité la *Charte* parmi d'autres lois qu'elle estimait que son employeur avait violées<sup>14</sup>.

[21] La division générale a conclu qu'il ne lui appartenait pas d'examiner les actions de l'employeur ou de se prononcer sur d'autres lois. Elle a déclaré que la prestataire devait s'adresser à un autre tribunal ou à une autre cour pour que ces arguments soient pris en compte<sup>15</sup>.

[22] La prestataire soutient que la division générale devait décider si la politique de l'employeur violait les droits que lui garantit la *Charte*. Elle s'appuie sur une décision de la Cour supérieure du Québec dans laquelle, selon elle, la Cour a conclu que les obligations de vaccination portaient atteinte aux droits à la liberté et à la sécurité de la personne garantis par la *Charte*<sup>16</sup>.

[23] J'ai examiné cette décision. La Cour supérieure du Québec a jugé que les dispositions qui imposaient la vaccination, même si elles portaient atteinte à la liberté et à la sécurité de la personne, ne violaient pas l'article 7 de la *Charte*. Même s'il fallait conclure à la violation de l'article 7 de la *Charte*, la Cour a estimé que cette violation serait justifiée par l'article 1 de la *Charte* comme étant une limite raisonnable.

[24] La prestataire n'a pas présenté d'argument au sujet de la *Charte* dans son avis d'appel à la division générale. J'ai écouté l'audience de la division générale. Le représentant de la prestataire a lu un argument juridique. Il a fait référence à la *Charte*, plus précisément à l'article 7. Il a fait valoir que la politique du gouvernement consister à refuser les prestations n'est pas conforme à la jurisprudence. Il a déclaré que les décisions discrétionnaires doivent être conformes à la loi.

[25] Je conclus que la division générale a bien répondu aux arguments de la prestataire. Il n'était pas clair si celle-ci soutenait que la Commission avait violé ses

---

<sup>14</sup> Voir la paragraphe 37 de la décision de la division générale.

<sup>15</sup> Voir la paragraphe 39 de la décision de la division générale.

<sup>16</sup> Voir la décision *Syndicat des métallos, section locale 2008 c Procureur général du Canada*, 2022 QCCS 2455.

droits garantis par la *Charte* en lui refusant des prestations ou si l'employeur l'avait fait avec sa politique de vaccination.

[26] Comme l'a récemment conclu la division d'appel, les décisions de la Commission concernant la question de l'inconduite ne sont pas des décisions discrétionnaires et elle n'est donc pas tenue de prendre en compte les protections pertinentes prévues par la *Charte*<sup>17</sup>.

[27] La division générale a reconnu que la prestataire avait fait référence à la *Charte* dans ses observations. Elle a expliqué pourquoi elle ne se prononçait pas sur la légalité des actions de l'employeur. La division générale n'est pas tenue d'aborder tous les arguments dont elle est saisie<sup>18</sup>. Les motifs doivent être suffisamment clairs pour expliquer pourquoi une décision a été rendue et fournir un fondement logique à cette décision<sup>19</sup>.

[28] Je conclus que les arguments de la prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. La Cour fédérale a récemment décidé que le critère de l'inconduite en common law est très strict et qu'il existe d'autres forums où l'on peut soulever des questions concernant les libertés et droits fondamentaux garantis par la *Charte* et le fondement factuel de l'imposition d'exigences en matière de vaccination, de masque ou de couvre-visage<sup>20</sup>.

[29] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Outre les arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné les autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune erreur de fait ou de compétence ou d'injustice procédurale et je n'ai pas relevé d'erreur de ce genre.

---

<sup>17</sup> Voir la décision *RF c Commission de l'assurance-emploi du Canada* dans le dossier AD-22-626.

<sup>18</sup> Voir la décision *Newfoundland and Labrador Nurses' Union c Terre-Neuve-et-Labrador (Conseil du Trésor)*, 2011 CSC 62.

<sup>19</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Hoffman*, 2015 CF 1348.

<sup>20</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

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

## **Conclusion**

[31] 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