



[TRADUCTION]

Citation : *MT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 547

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

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

**Partie demanderesse :** M. T.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 12 février 2023  
(GE-22-2743)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Date de la décision :** Le 2 mai 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-263

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, M. T. (prestataire), a été suspendu de son emploi. Son employeur a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. Le prestataire n'a pas confirmé qu'il avait reçu le vaccin dans les délais prévus par la politique et son employeur l'a donc mis en congé sans solde.

[3] Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a d'abord décidé que le prestataire avait volontairement pris congé sans justification.

[4] Le prestataire a demandé une révision et la Commission a modifié la raison pour laquelle elle refusait de lui verser des prestations. Elle a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite et qu'il était inadmissible au bénéfice des prestations.

[5] Le prestataire a porté la décision découlant de la révision en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Elle a établi que ce motif est considéré comme une inconduite et que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[6] Le prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il a besoin d'une permission pour que son appel aille de l'avant.

[7] 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 du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Questions en litige

[8] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte du bien-fondé de la politique de l'employeur?
- b) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

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

[9] Le critère juridique que le 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>?

[10] 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>.

[11] 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 tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>3</sup>;

<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,

d) commis une erreur de droit<sup>4</sup>.

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

### **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[13] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. Il affirme qu'elle aurait dû vérifier si la politique de l'employeur était valide sur le plan scientifique, éthique, juridique et moral. Il fait valoir qu'il s'est opposé à la politique et qu'il aurait dû recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'il le faisait<sup>6</sup>.

[14] Le prestataire soutient qu'il ne devrait pas avoir à subir une intervention médicale expérimentale, sous peine de perdre son revenu. Il dit que le gouvernement devrait protéger son droit à la sécurité de la personne garanti par la Charte<sup>7</sup>.

[15] Je conclus que les arguments du prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. La division générale a énoncé avec exactitude le critère juridique relatif à l'inconduite établi par la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale<sup>8</sup>.

[16] Par la suite, la division générale a appliqué le critère juridique énoncé dans la jurisprudence à la situation du prestataire. Elle a conclu que la Commission avait

---

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.

<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 AD1-3 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Voir les paragraphes 27 à 31 de la décision de la division générale.

prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique exigeant que les membres du personnel fournissent leur statut vaccinal au plus tard à une certaine date, et le prestataire était au courant de cette politique<sup>9</sup>.
- Le prestataire a intentionnellement décidé de ne pas se conformer à la politique<sup>10</sup>.
- Le prestataire savait qu'il pouvait être suspendu pour ne pas s'y être conformé<sup>11</sup>.

[17] La division générale a reconnu et examiné les arguments du prestataire selon lesquels le vaccin n'empêchait pas la transmission de la COVID-19 et qu'il aurait pu continuer à travailler en toute sécurité<sup>12</sup>.

[18] La division générale a conclu qu'elle n'a pas le pouvoir de rendre des décisions sur l'efficacité du vaccin. Elle n'a pas non plus le pouvoir de rendre des décisions sur la conduite de l'employeur ou sur la question de savoir si la suspension était raisonnable ou justifiée. La division générale a cité une décision de la Cour d'appel fédérale à l'appui<sup>13</sup>.

[19] Le prestataire a également soutenu que la politique de vaccination contrevenait à sa convention collective et qu'elle était illégale. Il a déclaré que le refus de suivre la politique n'était pas une inconduite<sup>14</sup>.

[20] La division générale a conclu qu'elle peut seulement décider s'il y a eu inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle ne peut pas décider si

---

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

<sup>10</sup> Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

<sup>12</sup> Voir les paragraphes 37 et 38 de la décision de la division générale.

<sup>13</sup> Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale, qui cite le paragraphe 3 de la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

<sup>14</sup> Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

l'employeur a enfreint une convention collective. Elle a fait référence à la jurisprudence qui le montre clairement<sup>15</sup>.

[21] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. La division générale a correctement cité et appliqué la loi lorsqu'elle a rendu sa décision.

[22] Comme je l'ai mentionné plus haut, la division générale a expliqué les raisons pour lesquelles elle n'a pas pris de décision au sujet de la politique de l'employeur ou de l'efficacité du vaccin<sup>16</sup>. Elle a appuyé cette décision en faisant référence à la jurisprudence.

[23] La Cour d'appel fédérale a déclaré que la question de savoir si un employeur a enfreint une convention collective n'est pas pertinente à la question de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En effet, ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause, et ces questions peuvent être traitées par d'autres instances<sup>17</sup>.

[24] Une décision récente de la Cour fédérale, *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, a également confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni de la validité de la politique de vaccination<sup>18</sup>. Dans cette affaire, la Cour a convenu qu'un employé qui avait délibérément décidé de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[25] Dans l'affaire *Cecchetto*, le prestataire a également présenté des arguments au sujet de son intégrité physique, de son consentement aux tests médicaux et de l'innocuité et de l'efficacité du vaccin. La Cour a confirmé qu'il ne s'agit pas de questions que le Tribunal est autorisé, par la loi, à aborder<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale, citant la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>16</sup> Voir les paragraphes 39 et 43 de la décision de la division générale.

<sup>17</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>18</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>19</sup> Voir le paragraphe 32 de la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[26] En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucun manque d'équité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve d'un tel manque. Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante ou qu'elle a commis une erreur de compétence.

[27] Le 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**

[28] 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