



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 786

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

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

**Partie demanderesse :** J. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 16 mars 2023  
(GE-22-3706)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 15 juin 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-366

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, J. B. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la Commission de l'assurance-emploi du Canada (défenderesse) avait prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, elle a conclu que la prestataire a fait quelque chose qui a entraîné la perte de son emploi. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[3] La prestataire a donc été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison de son inconduite.

[4] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de droit et de fait. Elle nie toute inconduite. La prestataire convient qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Cependant, elle affirme que son employeur devait lui fournir des renseignements sur la politique et le vaccin, et la convaincre que ceux-ci étaient sécuritaires. Ce n'est qu'alors qu'elle aurait pu consentir à la politique de vaccination. Autrement, elle dit avoir fait tout ce que son employeur exigeait d'elle : elle portait le masque, elle assistait aux réunions, elle se faisait tester et elle restait à la maison au besoin.

[5] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable<sup>1</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire prend fin<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>2</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

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

## **Question en litige**

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait?

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

[8] La division d'appel doit accorder la permission de faire appel, sauf si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel a une chance raisonnable de succès s'il est possible qu'il y ait eu une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>3</sup>.

## **Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait?**

[9] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs importantes concernant les faits. Elle dit avoir demandé des renseignements sur le vaccin à son employeur, mais elle n'en a reçu aucun. Elle affirme donc qu'elle n'a pas été en mesure de donner son consentement éclairé.

[10] Une erreur de fait survient lorsque la division générale fonde sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve qui lui ont été présentés.

[11] La division générale a examiné la preuve de la prestataire selon laquelle son employeur n'a jamais répondu à ses questions sur le vaccin et qu'elle estimait ne pas pouvoir consentir de façon éclairée à se faire vacciner<sup>4</sup>. La division générale a correctement reformulé la preuve. Par conséquent, je ne suis pas convaincue qu'il soit

---

<sup>3</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait sur la question de savoir si elle a consenti à la politique de son employeur.

[12] En fait, l'argument que la prestataire présente est de nature juridique. Elle affirme qu'il ne peut pas y avoir d'inconduite, à moins qu'une personne employée ait donné son consentement et soit d'accord avec les politiques de son employeur. Elle laisse entendre que l'employeur peut s'attendre à recevoir le consentement de son personnel seulement s'il divulgue tous les renseignements pertinents et convainc son personnel que ses politiques sont sécuritaires, efficaces, raisonnables, selon le cas. Par conséquent, elle affirme que, puisqu'elle a raisonnablement refusé de donner son consentement, il n'y a pas eu d'inconduite.

[13] Les tribunaux ont défini l'inconduite. La division générale a cité plusieurs affaires pertinentes. La division générale a souligné, par exemple, que les tribunaux ont affirmé que pour qu'il y ait inconduite, la façon d'agir d'une personne employée doit être délibérée. Selon les tribunaux, cela signifie que la conduite (ce que la personne a fait ou n'a pas fait) doit être consciente, voulue ou intentionnelle. Donc, si la personne a fait ou n'a pas fait quelque chose et qu'elle a agi consciemment, cela est considéré comme une inconduite.

[14] Les tribunaux n'ont pas établi que, avant que l'on puisse conclure qu'il y a eu inconduite, la personne employée doit avoir consenti aux politiques de l'employeur et que l'employeur doit avoir justifié ses politiques ou prouvé qu'elles sont sécuritaires. Si c'était le cas, la division générale aurait comme mandat d'examiner les politiques de l'employeur et décider si elles sont fondées ou sécuritaires. Cependant, la Cour fédérale a décidé que la division générale n'avait aucun rôle à jouer dans l'examen des politiques d'un employeur.

[15] Dans l'affaire *Cecchetto*<sup>5</sup>, la Cour fédérale a déclaré que la division générale et la division d'appel n'ont ni le mandat ni la compétence d'évaluer le bien-fondé, la légitimité ou la légalité d'une politique de vaccination d'un employeur.

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[16] Je ne suis pas convaincue qu'il est possible de soutenir que, avant de conclure qu'il y a eu inconduite, la division générale aurait dû tenir compte du fait que la prestataire avait raisonnablement refusé de consentir à la politique de son employeur.

## **Conclusion**

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

Janet Lew  
Membre de la division d'appel