



[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 768

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

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

**Partie demanderesse :** M. S.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 3 janvier 2023  
(GE-22-2456)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Date de la décision :** Le 14 juin 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-124

## Décision

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

## Aperçu

[2] M. S. est la prestataire dans la présente affaire. Elle travaillait comme factrice. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi après avoir cessé de travailler.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle avait volontairement pris congé de son emploi<sup>1</sup>. La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas volontairement pris congé de son emploi, mais qu'elle avait plutôt été suspendue en raison d'une inconduite. Elle a dit que la prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur et qu'elle aurait dû connaître les conséquences du non-respect de cette politique.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel<sup>2</sup>. La prestataire affirme que, selon la jurisprudence, il y a inconduite s'il y a un manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail. Elle soutient également que la division générale a ignoré le fait que l'employeur a enfreint la convention collective. Elle veut que son cas soit réexaminé.

[6] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit en allant à l'encontre de la jurisprudence<sup>3</sup>. Cependant, j'ai également cherché à savoir s'il y

---

<sup>1</sup> Voir la décision initiale à la page GD3-24, la décision de révision à la page GD3-66 et l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-6.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

avait eu une erreur de fait parce que la prestataire affirme que la division générale a ignoré la convention collective.

[7] Je rejette la demande de permission de faire appel de la prestataire, car l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>4</sup>.

## Question en litige

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite?

## Analyse

[9] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde la permission de faire appel<sup>5</sup>.

[10] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>6</sup>. Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>7</sup>.

[11] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont énumérés ci-dessous. La division générale doit avoir commis l'une des erreurs suivantes :

- elle a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>6</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>7</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>8</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[12] Pour que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois conclure que l'un ou l'autre des moyens d'appel énoncés plus haut donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

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

### **– Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[13] La division générale peut commettre une erreur de droit si elle n'applique pas la bonne loi ou si elle utilise la bonne loi, mais qu'elle ne l'interprète pas ou ne l'applique pas correctement<sup>9</sup>.

[14] La loi prévoit qu'une personne suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>10</sup>. De même, une personne qui prend volontairement congé de son emploi sans justification n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>11</sup>. Ces deux facteurs entraînent une « inadmissibilité » aux prestations d'assurance-emploi.

[15] La notion d'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour d'appel fédérale définit l'« inconduite » comme une conduite qui est délibérée, c'est-à-dire qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle<sup>12</sup>.

[16] La Cour a également affirmé qu'il y a inconduite si la personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers

---

<sup>9</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>10</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à la fin de la période de suspension, jusqu'à la perte de cet emploi ou jusqu'au départ volontaire, ou jusqu'au cumul chez un autre employeur, depuis le début de cette période, du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

<sup>11</sup> L'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si, avant ou après le début de cette période : a) la période de congé a été autorisée par l'employeur; b) la partie prestataire et l'employeur ont convenu d'une date de reprise de l'emploi.

<sup>12</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

l'employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée (suspendue dans la présente affaire) pour cette raison<sup>13</sup>.

[17] La prestataire s'appuie sur une décision de la Cour pour étayer son argument selon lequel la division générale a commis une erreur de droit<sup>14</sup>. La prestataire soutient que dans l'affaire *Lemire*, on dit que pour qu'il y ait inconduite, il doit y avoir eu un manquement à une obligation expresse ou implicite découlant du contrat de travail<sup>15</sup>.

[18] Dans l'affaire *Lemire*, un employé qui travaillait comme livreur pour un restaurant a vendu des cigarettes de contrebande à un collègue dans le stationnement de l'employeur. Cet employé a commis ce geste alors qu'il portait son uniforme de travail. Il s'agissait d'une violation de la politique de l'employeur, qui interdisait la vente de cigarettes de contrebande sur les lieux de travail. Il a été congédié de son emploi pour inconduite.

[19] La prestataire s'appuie sur le paragraphe 14 de l'affaire *Lemire*, qui dit ceci :

Pour déterminer si l'inconduite pourrait mener à un congédiement, il doit exister un lien de causalité entre l'inconduite reprochée au prestataire et son emploi; l'inconduite doit donc constituer un manquement à une obligation résultant expressément ou implicitement du contrat de travail...

[20] Premièrement, dans l'affaire *Lemire*, la Cour a traité l'inconduite dans le contexte d'un congédiement, et non d'une suspension. L'employé a été congédié de son emploi en raison d'une inconduite, et il a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi<sup>16</sup>. Dans la présente affaire, la division générale a conclu que la prestataire a cessé de travailler parce qu'elle a été suspendue par son employeur pour ne pas avoir respecté sa politique de vaccination contre la COVID-19<sup>17</sup>. Par conséquent, elle n'est

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

<sup>15</sup> Voir les arguments de la prestataire à la page AD1-3.

<sup>16</sup> Selon l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne est *exclue* du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si elle perd son emploi en raison de son inconduite ou si elle quitte volontairement son emploi sans justification.

<sup>17</sup> Voir les paragraphes 15, 16, 21 et 27 de la décision de la division générale.

pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>18</sup>. La division générale a donc examiné la raison de la suspension de la prestataire pour décider si elle constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>19</sup>.

[21] Deuxièmement, dans l'affaire *Lemire*, la Cour a également déclaré que la question de savoir si un congédiement était justifié au titre des principes du droit du travail n'est pas pertinente. Le Tribunal doit plutôt décider si l'inconduite était d'une portée telle que la personne aurait normalement dû prévoir qu'il était probable qu'elle soit congédiée<sup>20</sup>.

[22] Troisièmement, l'employeur avait une politique qui interdisait au personnel de vendre des cigarettes de contrebande sur les lieux de travail. La Cour a souligné que le prestataire a choisi de ne pas respecter la politique<sup>21</sup>. La Cour a confirmé qu'il n'était pas nécessaire que le comportement fautif découle d'une intention coupable. Elle a déclaré qu'une inconduite délibérée est une conduite consciente, voulue ou intentionnelle<sup>22</sup>.

[23] Même si la division générale n'a pas cité expressément la décision *Lemire*, elle a énoncé et appliqué le critère juridique relatif à l'inconduite tel qu'énoncé par la Cour. Elle a tenu compte des éléments suivants : la prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19, elle connaissait la date limite pour s'y conformer, elle connaissait les conséquences du non-respect de la politique et elle savait que sa propre conduite était la cause directe de sa suspension<sup>23</sup>.

[24] Par conséquent, l'argument de la prestataire selon lequel la division générale a commis une erreur de droit relativement à l'affaire *Lemire* n'a aucune chance raisonnable de succès. La division générale n'avait pas à décider si l'employeur avait enfreint les lois du travail lorsqu'il a imposé sa politique de vaccination contre la

---

<sup>18</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>19</sup> Voir les paragraphes 2, 15, 20 et 21 de la décision de la division générale.

<sup>20</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, au paragraphe 15.

<sup>21</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, aux paragraphes 17, 19 et 20.

<sup>22</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314, au paragraphe 13.

<sup>23</sup> Voir les paragraphes 22, 23 et 34 de la décision de la division générale.

COVID-19. Si la division générale avait tranché cette question, elle aurait rendu une décision fondée sur le comportement de l'employeur, alors que les tribunaux ont clairement établi que c'est sur le comportement de la personne employée qu'une décision doit être fondée.

– **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[25] La division générale peut commettre une erreur de fait si elle « fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance »<sup>24</sup>.

[26] Si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire, je peux intervenir.

[27] La prestataire affirme que la division générale a ignoré la convention collective<sup>25</sup>. Elle soutient que la division générale aurait dû tenir compte du fait que l'employeur a enfreint la convention collective.

[28] La division générale a examiné l'argument de la prestataire selon lequel l'employeur a agi illégalement en mettant en place une politique de vaccination contre la COVID-19 qui allait à l'encontre des conditions de la convention collective<sup>26</sup>. La division générale a conclu qu'elle ne pouvait pas décider si l'employeur avait enfreint les conditions de la convention collective lorsqu'il a mis en place la politique de vaccination contre la COVID-19<sup>27</sup>. Elle s'est appuyée sur les affaires judiciaires suivantes pour étayer sa décision<sup>28</sup>.

[29] Dans l'affaire *McNamara*, la Cour a confirmé que ce n'est pas le comportement de l'employeur qui doit être examiné, mais plutôt le comportement de la personne

---

<sup>24</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>25</sup> Voir les arguments de la prestataire à la page AD1-3.

<sup>26</sup> Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

<sup>27</sup> Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

<sup>28</sup> Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale. Voir aussi la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, aux paragraphes 31 et 34.

employée<sup>29</sup>. La Cour a également déclaré que le rôle du Tribunal n'est pas de décider si le congédiement d'une personne employée est injustifié ou non. Son rôle est plutôt de décider si ce que la personne a fait ou n'a pas fait constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] Dans l'affaire *Paradis*, la Cour a confirmé une fois de plus que le comportement de l'employeur n'est pas un facteur pertinent pour trancher les cas d'inconduite<sup>30</sup>.

[31] Dans une affaire récente intitulée *Cecchetto*, la Cour a examiné l'inconduite dans le contexte des mandats de vaccination contre la COVID-19 et des prestations d'assurance-emploi<sup>31</sup>. Dans cette affaire, un prestataire a été suspendu puis congédié de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il a soutenu que la politique de l'employeur violait ses droits. La Cour a confirmé que le rôle de la division d'appel est restreint et précis. Ce rôle consiste à déterminer la raison pour laquelle une personne est suspendue ou congédiée de son emploi, et si cette raison constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>32</sup>. La Cour a reconnu qu'il existe d'autres moyens qui permettraient aux demandes entre un employé et un employeur de progresser adéquatement dans le système juridique<sup>33</sup>.

[32] La Cour a déclaré qu'une personne employée qui fait l'objet d'un congédiement injustifié (ou d'une suspension dans la présente affaire) a, pour sanctionner le comportement d'un employeur, d'autres recours qui permettent d'éviter que par le truchement des prestations d'assurance-emploi les contribuables canadiens fassent les frais du comportement incriminé<sup>34</sup>.

---

<sup>29</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, aux paragraphes 22 et 23.

<sup>30</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, au paragraphe 31.

<sup>31</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

<sup>32</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), au paragraphe 47.

<sup>33</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), au paragraphe 49.

<sup>34</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107, au paragraphe 23.

[33] La division générale n'a donc pas commis d'erreur de fait en ignorant la convention collective parce qu'elle suivait les directives des cours. Elle savait qu'il y avait une convention collective, mais elle a conclu qu'elle ne pouvait pas tenir compte des actions de l'employeur. Elle s'est concentrée sur la question de savoir si les actions de la prestataire constituaient une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>35</sup>.

[34] La division générale n'a pas besoin de répondre à chaque élément de preuve qui lui est présenté. Elle est seulement tenue de répondre aux éléments de preuve pertinents<sup>36</sup>. L'argument lié à la convention collective n'est pas pertinent pour décider s'il y a eu inconduite. En effet, la division générale devait se concentrer sur la politique de vaccination contre la COVID-19 et sur la question de savoir si la prestataire aurait dû prévoir que ses actions entraîneraient sa suspension de son emploi.

[35] C'est exactement ce que la division générale a fait dans la présente affaire. Elle a décrit le critère juridique relatif à l'inconduite<sup>37</sup>. Elle a conclu que la prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19, qu'elle avait délibérément choisi de ne pas s'y conformer dans le délai prévu et qu'elle aurait dû savoir qu'il était réellement possible qu'elle soit suspendue ou congédiée de son emploi<sup>38</sup>. La prestataire a convenu qu'elle ne s'était pas conformée à la politique puisqu'elle n'avait pas fourni de preuve de vaccination contre la COVID-19 à la date d'échéance fixée<sup>39</sup>. C'est cette conduite qui a mené à sa suspension.

[36] Cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès parce que la division générale n'a pas ignoré la convention collective.

---

<sup>35</sup> Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

<sup>36</sup> Voir la décision *Rahal c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319, au paragraphe 39 et la décision *Cepeda-Gutierrez c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 1998 CanLII 8667 (CF), au paragraphe 16.

<sup>37</sup> Voir les paragraphes 22 à 24 de la décision de la division générale.

<sup>38</sup> Voir les paragraphes 27, 31, 32, 34 et 35 de la décision de la division générale.

<sup>39</sup> Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

– **Il n’y a pas d’autres motifs**

[37] Je comprends que la prestataire veut que son cas soit réexaminé<sup>40</sup>. Toutefois, un appel à la division d’appel n’est pas une nouvelle audience. Je ne peux pas réévaluer la preuve pour en arriver à une conclusion différente qui serait plus favorable à la prestataire<sup>41</sup>.

[38] J’ai également examiné le dossier, écouté l’enregistrement audio de l’audience de la division générale et examiné la décision de la division générale<sup>42</sup>. Je n’ai trouvé aucun élément de preuve pertinent que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter. De plus, la division générale a appliqué les parties pertinentes de la loi.

## **Conclusion**

[39] Il n’est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait.

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

Solange Losier  
Membre de la division d’appel

---

<sup>40</sup> Voir les arguments de la prestataire à la page AD1-3.

<sup>41</sup> Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

<sup>42</sup> La Cour fédérale recommande de procéder à un tel examen pour les décisions semblables aux décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.