



[TRADUCTION]

Citation : *DD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 975

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

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

**Partie demanderesse :** D. D.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 3 mai 2023  
(GE-22-3562)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Date de la décision :** Le 25 juillet 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-414

## Décision

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

## Aperçu

[2] D. D. est le prestataire dans la présente affaire. Il travaillait comme opérateur de véhicule de transport en commun pour une municipalité. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'il a cessé de travailler. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations du 6 juin 2022 au 16 septembre 2022 parce qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite<sup>1</sup>.

[3] La division générale est arrivée à la même conclusion<sup>2</sup>. Elle a dit que le prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, qu'il savait qu'il avait l'obligation de divulguer son statut vaccinal et qu'il serait suspendu s'il ne le faisait pas.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel<sup>3</sup>. Il soutient que la division générale a commis une erreur de compétence, une erreur de droit et une erreur de fait importante.

[5] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Questions en litige

[6] Je me suis concentrée sur les questions suivantes :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit?

---

<sup>1</sup> Voir la décision de révision aux pages GD3-35 et GD3-36 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la décision de la division générale aux pages GD1A-1 à GD1A-10.

<sup>3</sup> Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-12.

- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait?

## Analyse

[7] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde la permission de faire appel<sup>4</sup>.

[8] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>5</sup>. Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>6</sup>.

[9] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants. La division générale a :

- agi de façon inéquitable;
- outrepassé sa compétence ou a refusé de l'exercer;
- commis une erreur de droit;
- fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>7</sup>.

[10] Pour que l'appel du prestataire aille de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel lui confère une chance raisonnable de succès.

## Je refuse au prestataire la permission de faire appel

- **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de droit**

[11] La division générale commet une erreur de compétence si elle ne tranche pas une question qu'elle doit trancher ou si elle tranche une question qu'elle n'a pas le pouvoir de trancher<sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>6</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>7</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

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

[12] La division générale commet une erreur de droit si elle n'applique pas la bonne loi ou si elle applique la bonne loi, mais l'interprète ou l'applique mal<sup>9</sup>.

[13] Le prestataire fait valoir ce qui suit dans cet appel<sup>10</sup> :

- Premièrement, il affirme que le personnel a le droit de refuser de subir un test génétique ou de communiquer les résultats d'un test génétique selon la *Loi sur la non-discrimination génétique*, qui a modifié le *Code du travail*<sup>11</sup>. Il fait valoir que la politique de l'employeur exigeait qu'il passe un test de dépistage par amplification en chaîne par polymérase. Il soutient que ce sont des tests génétiques qui violent le *Code du travail*.
- Deuxièmement, il affirme que l'employeur ne peut pas imposer de mesures disciplinaires ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre d'une personne qui refuse de subir un test génétique ou de communiquer les résultats d'un test génétique<sup>12</sup>.
- Troisièmement, il affirme que la division générale a ignoré la *Loi sur la non-discrimination génétique* et le *Code du travail* et qu'elle a fondé sa décision uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] La division générale devait décider si la Commission a prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne suspendue en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi<sup>13</sup>.

---

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

<sup>10</sup> Voir les arguments du prestataire à la page AD1-6.

<sup>11</sup> Voir les articles 2 et 3 de la *Loi sur la non-discrimination génétique*, L.C. 2017, ch. 3, et l'article 247.98 du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

<sup>12</sup> Voir l'article 247.98(4) du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2.

<sup>13</sup> L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne suspendue de son emploi en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce que sa période de suspension prenne fin, qu'elle perde son emploi ou le quitte volontairement, ou qu'elle accumule auprès d'un autre employeur le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[16] L'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, ce qui signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>14</sup>.

[17] La Cour a également affirmé qu'il y a inconduite si le prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'il soit congédié (ou suspendu dans le cas présent)<sup>15</sup>.

[18] Dans sa décision, la division générale s'est appuyée sur l'article pertinent de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>16</sup>. Elle a énoncé et appliqué le critère juridique d'inconduite énoncé ci-dessus fondé sur la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] La division générale n'a pas ignoré la *Loi sur la non-discrimination génétique* ni le *Code canadien du travail*, elle a simplement décidé qu'elle ne pouvait pas rendre de décision fondée sur d'autres lois. Elle a déclaré qu'elle pouvait seulement décider s'il y a eu inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>17</sup>.

[20] Plus précisément, la division générale a déclaré qu'elle ne pouvait pas trancher les questions suivantes<sup>18</sup> :

- si le prestataire a été congédié de manière déguisée ou injustifiée ou suspendu sans solde selon le droit du travail;
- si l'employeur a enfreint la convention collective ou comment interpréter un contrat de travail;
- si l'employeur a fait preuve de discrimination à l'égard du prestataire ou s'il aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation selon le droit en matière de droits de la personne;

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Mishibinjima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>15</sup> Voir la décision *Mishibinjima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>16</sup> Voir l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>17</sup> Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

<sup>18</sup> Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

- s'il y a eu atteinte à la vie privée ou à d'autres droits du prestataire dans le contexte de son emploi.

[21] Pour cette raison, la division générale a noté qu'elle n'avait tiré aucune conclusion sur la validité de la politique de vaccination de l'employeur ou sur toute violation des droits du prestataire qui sont protégés par d'autres lois<sup>19</sup>.

[22] La division générale a souligné la compétence limitée du Tribunal<sup>20</sup>. Elle a cité le paragraphe suivant d'une décision récente de la Cour intitulée *Cecchetto* impliquant des faits similaires. M. Cecchetto a été suspendu et congédié de son emploi parce qu'il n'avait pas respecté la politique de son employeur relative à la COVID-19<sup>21</sup>. La Cour a déclaré ce qui suit au paragraphe 32 de sa décision :

[traduction]

Le demandeur est visiblement frustré par le fait qu'aucune des décisions n'ait abordé ce qu'il considère comme des questions de droit et de fait fondamentales, par exemple, l'intégrité physique, le consentement aux tests médicaux, la sûreté et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou les tests antigéniques. Mais cela ne rend pas la décision de la division d'appel déraisonnable pour autant. La principale faille de son argument est qu'il reproche aux personnes qui ont rendu les décisions de ne pas avoir réglé un ensemble de questions qu'elles ne sont pas légalement autorisées à examiner.

[23] La division générale avait le droit de s'appuyer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence applicable qui définit l'inconduite. Le prestataire demandait à la division générale de trancher des questions qu'elle ne peut pas trancher. La Cour a déjà déclaré que le Tribunal n'avait pas le pouvoir de trancher les questions que le prestataire soulève concernant la politique de vaccination, le consentement, les tests et les renseignements médicaux privés<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

<sup>20</sup> Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

<sup>21</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

<sup>22</sup> J'ai écouté l'enregistrement et le prestataire a soulevé certaines de ces autres questions tout au long de l'audience.

[24] La division générale a correctement axé son analyse sur la conduite du prestataire et non celle de l'employeur. C'est ce que la jurisprudence dit de faire<sup>23</sup>.

[25] De plus, la Cour a jugé que le Tribunal n'a pas à examiner si la sanction (la suspension dans la présente affaire) était justifiée. Elle doit plutôt décider si la conduite constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>24</sup>.

[26] La division générale a conclu que le prestataire était au courant de la politique, qu'il a délibérément choisi de ne pas la respecter et qu'il connaissait les conséquences de ne pas le faire<sup>25</sup>. Par conséquent, la division générale a estimé qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite.

[27] Pour ces raisons, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit. La division générale a fait référence aux bonnes parties de la loi et les a appliquées correctement. Elle a également tranché les questions qu'elle avait le pouvoir de trancher. La division générale ne peut pas évaluer si l'employeur a enfreint la *Loi sur la non-discrimination génétique*, le *Code canadien du travail* ou d'autres lois lorsqu'il a mis en œuvre et appliqué sa propre politique. Aucun de ces moyens d'appel ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

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

[28] La division générale commet une erreur de fait lorsqu'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>26</sup>.

---

<sup>23</sup> Voir les décisions *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

<sup>24</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185.

<sup>25</sup> Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

<sup>26</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[29] Par conséquent, je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire. Cela implique d'examiner certaines des questions suivantes<sup>27</sup> :

- La preuve contredit-elle carrément l'une des principales conclusions de la division générale?
- Y a-t-il des éléments de preuve qui pourraient appuyer rationnellement l'une des principales conclusions de la division générale?
- La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve essentiels qui contredisent l'une de ses principales conclusions?

[30] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a dit qu'il avait refusé de divulguer son statut vaccinal et qu'il avait enfreint la politique de l'employeur<sup>28</sup>. Il soutient que la politique exigeait seulement que les membres du personnel effectuent eux-mêmes des tests d'amplification en chaîne par polymérase.

[31] La division générale a jugé que la Commission avait prouvé que la conduite du prestataire constituait une inconduite parce qu'il était au courant de la politique de vaccination de l'employeur et de son obligation de divulguer son statut vaccinal avant la date limite<sup>29</sup>.

[32] La division générale a également estimé que le prestataire savait aussi quelles seraient les conséquences s'il n'effectuait pas les tests antigéniques. Elle a reconnu qu'il était libre de refuser de se faire vacciner et d'effectuer des tests parce que c'était son choix personnel<sup>30</sup>. Cependant, elle a également affirmé que l'employeur a le droit de mettre en œuvre des politiques pour assurer la sécurité du personnel et de la clientèle.

---

<sup>27</sup> Ceci est un résumé du paragraphe 41 de la décision *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

<sup>28</sup> Voir la page AD1-6.

<sup>29</sup> Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

<sup>30</sup> Voir les paragraphes 44 et 45 de la décision de la division générale.

[33] La preuve au dossier appuie les conclusions de la division générale :

- À l'audience, le prestataire a dit à la division générale qu'il ne s'était pas conformé à la politique parce qu'il n'avait pas divulgué son statut vaccinal et qu'il n'avait pas effectué les tests antigéniques<sup>31</sup>.
- La politique de l'employeur prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, les personnes qui n'ont pas été vaccinées ou qui ne divulguent pas leur statut vaccinal doivent se soumettre régulièrement à des tests antigéniques rapides pour la COVID-19 et fournir une preuve de résultat négatif<sup>32</sup>.
- Le prestataire a précédemment déclaré à la Commission qu'il était en congé forcé parce qu'il ne voulait pas communiquer son statut vaccinal à l'employeur<sup>33</sup>.
- La lettre de congé sans solde indique que le prestataire a été mis en congé sans solde parce qu'il n'a pas fourni de preuve de résultat négatif à un test antigénique rapide<sup>34</sup>.

[34] La division générale n'a pas fait directement référence à tous les éléments de preuve susmentionnés dans sa décision. Elle n'avait pas besoin de mentionner chaque élément de preuve. Il ressort de la jurisprudence qu'un tribunal administratif chargé d'établir des faits est présumé avoir examiné tous les éléments de preuve portés à sa connaissance et qu'il n'est pas tenu de mentionner chaque élément de preuve dans ses motifs<sup>35</sup>. Dans la présente affaire, il n'y a pas lieu d'écarter cette présomption. On peut présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve.

[35] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur au sujet des faits de la présente affaire. Ses principales conclusions au sujet de l'inconduite

---

<sup>31</sup> Se référer à l'enregistrement de l'audience à 32 min 33 s et à 42 min 10 s.

<sup>32</sup> Voir la page GD3-32.

<sup>33</sup> Voir la page GD3-18.

<sup>34</sup> Voir la page GD3-24.

<sup>35</sup> Voir les décisions *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82 et *Lee Villeneuve c Canada (Procureur général)*, 2013 CF 498.

étaient cohérentes avec les faits et la preuve. Ce moyen d'appel ne confère pas à l'appel une chance raisonnable de succès.

– **Il n'y a aucune autre raison d'accorder au prestataire la permission de faire appel**

[36] J'ai examiné le dossier d'appel, écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale et lu la décision de la division générale<sup>36</sup>. Je n'ai vu aucun élément de preuve pertinent que la division générale a pu ignorer ou mal interpréter. De plus, la division générale a appliqué la jurisprudence et l'article de loi pertinents.

## **Conclusion**

[37] 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>36</sup> La Cour fédérale a déclaré que c'est ce que je devais faire dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.