



[TRADUCTION]

Citation : *ED c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 246

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

**Décision relative à la permission de faire  
appel**

**Partie demanderesse :** E. D.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 27 juillet 2023  
(GE-22-3604)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 21 septembre 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-788

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

## Aperçu

[2] Le demandeur, E. D. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. La division générale a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[3] En raison de son inconduite, le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension, soit du 29 janvier 2022 au 27 juillet 2022.

[4] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs. Il soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait que la *Charte canadienne des droits et libertés* garantit à tout le monde le droit « de gagner leur vie dans toute province ». <sup>1</sup> Il fait valoir qu'en raison des protections offertes par la *Charte*, son employeur n'avait pas le droit de le suspendre pour non-respect de sa politique de vaccination. Il affirme donc qu'il n'y a pas eu d'inconduite.

[5] De plus, le prestataire soutient qu'il n'y a pas eu inconduite lorsqu'il a refusé de se faire vacciner. Il affirme que les vaccins sont inefficaces, entraînent des blessures, et peuvent même être létaux. Le prestataire nie avoir fait quoi que ce soit de mal.

[6] Avant que l'appel du 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>2</sup> Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close. <sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> La demande du prestataire à la division d'appel – assurance-emploi (AD 1-3).

<sup>2</sup> Voir *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>3</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 [traduction] « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

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

## Question en litige

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

## Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[9] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait.<sup>4</sup>

[10] Pour ce qui est des erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[11] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Les arguments du prestataire concernant 1) la *Charte* et 2) l'efficacité et l'innocuité du vaccin n'étaient pas pertinents pour la division générale.<sup>5</sup>

[12] De plus, il n'y a aucun fondement juridique ni précédent aux affirmations du prestataire selon lesquelles la *Charte* interdit à un employeur de suspendre un employé parce que cela le priverait de gagner sa vie.

[13] Essentiellement, le prestataire soutient que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable. Cependant, il est maintenant établi par la Cour fédérale qu'en examinant l'inconduite aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'accent est mis – pour la division générale et la division d'appel – sur la question de savoir si une

---

<sup>4</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir *Milovac v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120 (en anglais seulement).

partie prestataire a intentionnellement commis un acte (ou a omis de commettre un acte) contraire à ses obligations professionnelles.<sup>6</sup>

[14] Les préoccupations du prestataire étaient semblables à celles soulevées dans une autre affaire intitulée *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102. La Cour fédérale y a reconnu ce que M. Cecchetto considérait comme les questions de droit ou de fait fondamentales à la division d'appel. Cela comprenait l'innocuité et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19. Comme la Cour fédérale l'a écrit dans cette affaire : [traduction] « le problème principal avec l'argument de [M. Cecchetto] est qu'il reproche aux décideurs de ne pas traiter un ensemble de questions qu'ils ne sont pas autorisés à aborder en vertu de la loi ». <sup>7</sup>

[15] La division générale n'avait pas le pouvoir d'examiner les questions soulevées par le prestataire.

## Conclusion

[16] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. 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

---

<sup>6</sup> Voir, par exemple, la décision intitulée *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement).

<sup>7</sup> Voir le paragraphe 32 dans la décision intitulée *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).