



[TRADUCTION]

Citation : *KK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 406

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

# **Décision relative à une demande de prolongation de délai et de permission de faire appel**

**Partie demanderesse :** K. K.  
**Représentante ou  
représentant :** Ian Perry

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 23 janvier 2023  
(GE-22-1805)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier

**Date de la décision :** Le 22 avril 2024

**Numéro de dossier :** AD-24-84

## Décision

[1] Une prolongation du délai pour présenter une demande à la division d'appel est accordée. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] K. K. est la prestataire dans la présente affaire. Lorsqu'elle a cessé de travailler, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[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 été suspendue et congédiée en raison de sa propre conduite<sup>1</sup>.

[4] La division générale est arrivée à la même conclusion<sup>2</sup>. Elle a décidé que la prestataire avait été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée en raison d'une conduite parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel<sup>3</sup>. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Questions en litige

[7] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

---

<sup>1</sup> Voir la décision initiale de la Commission, à la page GD3-37 du dossier d'appel, et la décision de révision, aux pages GD3-46 et GD3-47 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la décision de la division générale aux pages AD1-250 à AD1-258 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-259 du dossier d'appel.

- a) La demande à la division d'appel était-elle en retard?
- b) Si oui, dois-je prolonger le délai de présentation de la demande?
- c) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante?

## Analyse

### La demande à la division d'appel était en retard

[8] La division générale a rendu sa décision le 22 janvier 2023.

[9] La prestataire a écrit que la décision de la division générale lui avait été communiquée le 26 janvier 2023<sup>4</sup>.

[10] Le délai pour déposer une demande à la division d'appel selon les modalités prévues par règlement est de 30 jours suivant la date à laquelle la décision de la division générale a été communiquée par écrit à la prestataire<sup>5</sup>.

[11] Comme la prestataire affirme que la décision de la division générale lui a été communiquée le 26 janvier 2023, les 30 jours commencent à être comptés à partir du lendemain, soit le 27 janvier 2023.

[12] Par conséquent, la date limite de 30 jours pour présenter sa demande à la division d'appel était le 26 février 2023. La date limite d'un an était le 27 janvier 2024.

[13] La prestataire a déposé sa demande à la division d'appel le 22 janvier 2024<sup>6</sup>.

[14] Je juge que la prestataire a présenté sa demande à la division d'appel le 22 janvier 2024. Sa demande était en retard parce que cela faisait plus de 30 jours que la division générale lui avait communiqué sa décision, mais moins d'un an.

---

<sup>4</sup> Voir la page AD1-2 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir l'article 57(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>6</sup> Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-259 du dossier d'appel.

## Je prolonge le délai pour le dépôt de la demande

[15] Je peux accorder plus de temps pour faire appel si la prestataire fournit une explication raisonnable pour son retard<sup>7</sup>.

[16] Faire une demande à la division d'appel permet à une partie d'expliquer les raisons pour lesquelles elle a déposé son appel en retard. Voici les raisons fournies par la prestataire<sup>8</sup> :

- La prestataire a retenu les services d'un avocat le 26 janvier 2023.
- Son avocat était à l'étranger à ce moment-là alors le dossier a été délégué à un autre membre du cabinet d'avocats pour qu'il remplisse la demande à la division d'appel.
- Toutefois, la demande n'a pas été déposée et elle a été découverte seulement en janvier 2024, lors de l'examen annuel des questions en suspens de l'entreprise.
- La demande a ensuite été déposée rapidement au Tribunal.
- Elle a été déposée dans le délai d'un an et il n'y aura aucun préjudice pour l'une ou l'autre des parties si une prolongation du délai est accordée.
- Cette question porte sur la sécurité financière de la prestataire.

[17] J'estime que la prestataire a fourni une explication raisonnable pour justifier son retard. Je lui accorde donc une prolongation du délai pour déposer son appel. Elle a fourni des motifs détaillés et, sans qu'elle en soit responsable, sa demande n'a pas été déposée à temps. De plus, j'ai tenu compte du fait que la demande a été déposée dans le délai d'un an à compter de la date où la décision lui a été communiquée<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Voir les articles 27(1) et 27(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>8</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>9</sup> Voir l'article 52(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

## Analyse

[18] Un appel peut seulement aller de l'avant si la division d'appel donne la permission de faire appel<sup>10</sup>.

[19] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>11</sup>. Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>12</sup>.

[20] Je peux examiner seulement certains types d'erreurs. Je dois surtout vérifier si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (que l'on appelle les « moyens d'appel »)<sup>13</sup>.

[21] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont que la division générale a fait l'une des choses suivantes<sup>14</sup> :

- 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.

[22] Pour que l'appel passe à l'étape suivante, je dois conclure qu'il a une chance raisonnable de succès grâce à l'un des moyens d'appel.

– **La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante**

[23] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'appliquer le critère approprié pour évaluer l'inconduite tel qu'il est énoncé dans une décision appelée *Lemire*<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>11</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>12</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>13</sup> Voir les moyens d'appel à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>14</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 13.

[24] La prestataire affirme également que la division générale a commis une erreur de fait en omettant de tenir compte des modalités expresses de son contrat de travail, même si la division générale était saisie de cet élément de preuve.

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

[25] Une erreur de droit peut survenir lorsque la division générale n'applique pas la bonne loi ou lorsqu'elle utilise la bonne loi, mais qu'elle l'interprète ou l'applique incorrectement<sup>16</sup>.

[26] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais les tribunaux en ont fourni une définition.

[27] La Cour d'appel fédérale définit l'« inconduite » comme étant une conduite délibérée, ce qui signifie que la conduite était consciente, voulue ou intentionnelle<sup>17</sup>. L'inconduite comprend également une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée<sup>18</sup>.

[28] La Cour a également affirmé qu'il y a une inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il y avait une possibilité réelle qu'elle soit congédiée<sup>19</sup>.

[29] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que la prestataire avait été suspendue et congédiée par la suite pour inconduite<sup>20</sup>.

[30] La division générale a décidé que la prestataire avait été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée le 1er novembre 2021 parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur<sup>21</sup>. Cette question n'a pas été contestée par les parties.

---

<sup>16</sup> Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>17</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>18</sup> Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté la Reine*, A-402-96.

<sup>19</sup> Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

<sup>20</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>21</sup> Voir les paragraphes 17 et 25 de la décision de la division générale.

[31] La division générale a décidé que la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite pour les raisons suivantes<sup>22</sup>. Elle a dit que la prestataire avait été informée de la politique de vaccination de l'employeur et de l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19 dans un délai précis. Elle a demandé une exemption religieuse de la politique, mais l'employeur a refusé. La division générale a conclu que la prestataire avait agi délibérément et qu'elle savait que le non-respect de la politique mènerait à son congédiement.

[32] La division générale a également souligné que la prestataire n'avait pas contesté le caractère délibéré de ses actions ni le fait qu'elle connaissait ou aurait dû connaître les conséquences de ses actes<sup>23</sup>.

[33] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit parce qu'elle n'a pas appliqué le critère énoncé dans la décision *Lemire*.<sup>24</sup> Cependant, il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit pour les raisons suivantes.

[34] La division générale a cerné la bonne loi et s'est appuyée sur la définition d'inconduite de la Cour dans sa décision<sup>25</sup>. Elle a appliqué le critère juridique d'inconduite susmentionné en se fondant sur la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence pertinente.

[35] La prestataire a fait référence au paragraphe 14 de la décision *Lemire* dans son appel, mais elle en a omis une partie<sup>26</sup>.

[36] Le paragraphe 14 de la décision *Lemire* dit ce qui suit :

« 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**

---

<sup>22</sup> Voir les paragraphes 34 à 38 de la décision de la division générale.

<sup>23</sup> Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

<sup>24</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 13.

<sup>25</sup> Voir les paragraphes 15, 16, 20 à 23 de la décision de la division générale.

<sup>26</sup> Voir la page AD1-10 du dossier d'appel.

**expressément ou implicitement** du contrat de travail ». [C'est moi qui souligne.]

[37] La Cour affirme qu'une condition d'emploi expresse ou implicite peut être une exigence concrète ou plus abstraite<sup>27</sup>. Dans *Nelson* et *Kuk*, la Cour a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'inclure la politique écrite d'un employeur dans le contrat initial d'un employé pour fonder une conclusion d'inconduite<sup>28</sup>.

[38] Dans la présente affaire, l'employeur de la prestataire était un hôpital et il a mis en place une politique de vaccination pour réduire le risque d'infection et de transmission de la COVID-19. Il exigeait que la prestataire soit vaccinée contre la COVID-19 pour pouvoir travailler. Ainsi, le respect de la politique était clairement une obligation essentielle de l'emploi de la prestataire, peu importe si cela était mentionné dans son contrat de travail.

[39] De même, la Cour a conclu à une inconduite dans l'affaire *Cecchetto*, où un autre demandeur qui travaillait également dans un hôpital a été congédié pour inconduite<sup>29</sup>. Il a également refusé de se faire vacciner contre la COVID-19, ce qui allait à l'encontre de la politique de vaccination de son employeur. Il n'avait pas d'exemption approuvée. Il a volontairement décidé de ne pas se conformer à la politique de vaccination de l'employeur, donc cela a été considéré comme une inconduite et il n'a pas eu droit aux prestations d'assurance-emploi.

[40] La Cour a également souligné la compétence limitée du Tribunal dans la décision *Cecchetto*, au paragraphe 32 :

Bien que le demandeur soit manifestement frustré du fait qu'aucun des décideurs n'a examiné ce qu'il considère comme étant les questions fondamentales de droit ou de fait qu'il a soulevées – notamment quant à l'intégrité physique, au consentement à des tests médicaux, ainsi qu'à l'efficacité et à l'innocuité des vaccins contre la COVID-19 ou des tests antigéniques – cela ne rend pas pour autant la décision de la division d'appel déraisonnable. Le principal problème avec cet argument du demandeur vient du fait

---

<sup>27</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Brissette*, 1993 CanLII 3020 (CAF), [1994] 1 CF 684.

<sup>28</sup> Voir la décision *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 222 aux paragraphes 23 à 26 et la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134, au paragraphe 34.

<sup>29</sup> Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.



qu'il reproche aux décideurs de ne pas avoir examiné une série de questions qu'ils ne sont pas légalement autorisés à examiner.

[41] Dans l'affaire *Butu*, la Cour explique que le critère énoncé dans la décision *Lemire* pour l'inconduite est différent selon la *Loi sur l'assurance-emploi* par rapport à un contexte de droit du travail. Se référant à la décision *Lemire*, la Cour a précisé que la question de savoir si le congédiement est justifié ou non au sens du droit du travail est plutôt de savoir, selon une appréciation objective de la preuve, si l'inconduite était telle que son auteur pouvait normalement prévoir qu'elle serait susceptible d'entraîner son congédiement<sup>30</sup>.

[42] Plus précisément, la Cour soutient que la division générale n'avait pas besoin d'établir si elle était incapable d'accomplir les tâches propres à son emploi sans être vaccinée. Elle devait plutôt évaluer si la prestataire était incapable de remplir son obligation envers son employeur de pouvoir se présenter au travail, ce qui exigeait que tous les membres du personnel se conforment à la politique<sup>31</sup>.

[43] La prestataire a également fait référence à une autre décision de la division générale contenant des faits semblables<sup>32</sup>. Cependant, la division générale a déclaré à juste titre qu'elle n'a pas à suivre les autres décisions du Tribunal et elle a expliqué pourquoi dans sa décision<sup>33</sup>.

[44] Enfin, la division générale a concentré à juste titre son analyse sur la conduite de la prestataire et non sur celle de l'employeur. C'est ce que la jurisprudence dit de faire et la division générale doit suivre les décisions de la Cour.

---

<sup>30</sup> Voir la décision *Butu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 321, aux paragraphes 77 et 78.

<sup>31</sup> Voir la décision *Butu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 321, au paragraphe 83.

<sup>32</sup> Voir la décision *AL c Canada (Procureur général)*, 2022 TSS 1428. Voir aussi la décision *Canada c AL*, 2023 TSS 1032. La division d'appel a conclu que la division générale avait commis une erreur dans son interprétation de l'inconduite. Elle a remplacé sa décision d'exclure la prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite.

<sup>33</sup> Voir les paragraphes 27 à 29 de la décision de la division générale.

[45] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit<sup>34</sup>. Elle a bien cerné la loi et l'a appliquée en se fondant sur la jurisprudence pertinente. De plus, il y a une jurisprudence récente qui s'applique.

– **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante**

[46] Il y a une erreur de fait lorsque la division générale a [traduction] « fondé 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>35</sup>.

[47] 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>36</sup> :

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

[48] La prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte des conditions expresses de son contrat de travail, même si elle disposait de cette preuve.

[49] La division générale n'a pas ignoré le fait que la prestataire avait un contrat de travail et qu'il n'incluait pas une disposition expresse exigeant la vaccination contre la COVID-19. Elle n'était tout simplement pas d'accord avec elle<sup>37</sup>. Elle a plutôt conclu que la vaccination contre la COVID-19 était une condition essentielle au maintien de son emploi<sup>38</sup>.

---

<sup>34</sup> Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>35</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>36</sup> Il s'agit d'un résumé de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale au paragraphe 41 de la décision *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

<sup>37</sup> Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

<sup>38</sup> Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

[50] Comme je l'ai mentionné plus haut, une condition d'emploi explicite ou implicite peut être une exigence concrète ou plus abstraite<sup>39</sup>. Il n'est pas nécessaire d'inclure la politique écrite de l'employeur dans le contrat initial de l'employé pour fonder une conclusion d'inconduite.

[51] La division générale a jugé que la prestataire avait été informée de la politique de vaccination de l'employeur. Elle a eu le temps de s'y conformer, mais elle ne l'a pas fait avant la date limite. Elle a également été informée des conséquences du non-respect de la politique<sup>40</sup>. La division générale a conclu que la prestataire a agi délibérément et qu'elle a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, ce qui a mené à son congédiement<sup>41</sup>.

[52] 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 est plus favorable pour la prestataire<sup>42</sup>.

[53] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante<sup>43</sup>. Elle n'a pas ignoré ou négligé le contrat de travail. Elle a conclu que la vaccination contre la COVID-19 était une condition de son maintien au travail.

– **Il n'y a aucune autre raison de donner à la prestataire la permission de faire appel**

[54] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une autre erreur révisable<sup>44</sup>. J'ai examiné le dossier et la décision de la division générale<sup>45</sup>. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve pertinent que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter.

---

<sup>39</sup> Voir le paragraphe 37 de la présente décision.

<sup>40</sup> Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

<sup>41</sup> Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

<sup>42</sup> Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118, au paragraphe 11.

<sup>43</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>44</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>45</sup> La Cour fédérale a dit que je devrais le faire dans des décisions comme la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

## **Conclusion**

[55] Une prolongation de délai est accordée. 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