



[TRADUCTION]

Citation : *GC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1090

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie prestataire : G. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 26 août 2022
(GE-22-1650)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 25 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-673

Décision

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

Aperçu

[2] La prestataire, G. C. (la prestataire), a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination obligatoire contre la COVID-19 de son employeur. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait été suspendue pour inconduite. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Cette dernière a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a fait appel de la décision devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue par l'employeur pour ne pas s'être conformée à la politique de vaccination. Elle a conclu qu'il s'agissait d'une inconduite au titre de la loi et que la prestataire n'était pas admissible aux prestations.

[5] La prestataire souhaite maintenant obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de compétence. La prestataire doit d'abord obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

[6] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Cela signifie que l'appel de la prestataire n'ira pas de l'avant.

Question en litige

[7] Voici la question à trancher dans la présente affaire :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence parce qu'elle ne peut pas forcer la prestataire à se faire vacciner?

Analyse

[8] Le critère juridique auquel la prestataire doit satisfaire dans une demande de permission de faire appel est peu rigoureux : Y a-t-il un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès¹?

[9] La procédure à la division d'appel comporte deux étapes. Avant que l'appel puisse être tranché sur le fond, la prestataire doit obtenir la permission de faire appel. Si la permission est refusée, l'appel s'arrête là. Je peux seulement accorder la permission de faire appel si l'appel de la prestataire a une chance raisonnable de succès.

[10] Je peux seulement tenir compte de certains types d'erreurs. Ces erreurs sont les suivantes :

- a) le processus d'audience de la division générale était injuste d'une certaine façon;
- b) la division générale a commis une erreur de compétence (ce qui signifie qu'elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou qu'elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher);
- c) la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante;
- d) la division générale a commis une erreur de droit².

[11] Par « chance raisonnable de succès », on veut dire qu'il existe un argument défendable selon lequel la division générale pourrait avoir commis au moins une de ces erreurs. À cette étape, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de sa demande, mais

¹ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² Cela paraphrase les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », qui sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

elle doit démontrer que la division générale pourrait avoir commis l'une des erreurs pertinentes.

Contexte

[12] L'employeur de la prestataire a mis en place une politique concernant la vaccination contre la COVID-19. Cette politique exigeait que le personnel ait reçu deux doses du vaccin contre la COVID-19 au plus tard le 15 octobre 2021. Les membres du personnel qui ne se conformaient pas à la loi seraient placés en congé sans solde³.

[13] La prestataire a dit à la division générale qu'elle était au courant de la politique et qu'elle n'avait pas demandé d'exemption. Elle a soutenu devant la division générale que la politique était illégale parce que la vaccination n'est pas obligatoire au Canada⁴.

[14] La division générale a conclu que la prestataire avait délibérément refusé de se conformer à la politique de l'employeur. Elle savait qu'elle serait placée en congé sans solde si elle ne se conformait pas à la politique. Pour cette raison, la division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue pour inconduite.

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a outrepassé sa compétence.

[15] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle affirme que la division générale n'a pas le pouvoir de la forcer à recevoir un vaccin expérimental pour conserver son emploi. Elle dit que les vaccins obligatoires sont une violation de l'éthique médicale.

[16] La prestataire soutient que le gouvernement outrepassé sa compétence dans son application de l'inconduite d'une manière qui contrevient à la *Loi sur l'assurance-emploi* et à la Charte. Elle dit qu'elle a cotisé au régime et qu'elle n'y a pas accès maintenant qu'elle en a besoin. Elle soutient que cela peut être considéré comme un vol et une violation de ses droits civils.

³ Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

⁴ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

[17] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue en raison de son inconduite. Pour conclure à une inconduite, il suffit que la conduite soit consciente, délibérée ou intentionnelle. Autrement dit, pour qu'il y ait inconduite, l'acte reproché doit avoir été délibéré ou, à tout le moins, être d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire que la personne a volontairement décidé d'ignorer les répercussions de ses actes sur son rendement au travail.

[18] La question du caractère volontaire porte sur la question de savoir si la prestataire a refusé de se conformer à la politique de l'employeur, sachant que le refus pourrait entraîner la perte d'emploi.

[19] La division générale a examiné l'argument de la prestataire selon lequel la loi n'autorise pas la vaccination obligatoire au Canada. Elle a soutenu devant la division générale que la politique de l'employeur était illégale⁵.

[20] La division générale a examiné cet argument, mais a conclu que la prestataire connaissait la politique de l'employeur, n'avait pas demandé d'exemption et ne s'y était pas conformée. Elle savait qu'il était possible qu'elle soit placée en congé sans solde⁶.

[21] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a outrepassé sa compétence. Elle n'a pas forcé la prestataire à se faire vacciner, comme il est mentionné dans la demande de permission d'appel. La division générale devait examiner la raison du congé sans solde de la prestataire et décider s'il s'agissait d'une inconduite au titre de la loi. La division générale a appliqué le bon critère juridique.

[22] Les arguments présentés par la prestataire à la division générale au sujet de la politique équivalent essentiellement à des allégations selon lesquelles l'employeur l'a suspendue à tort en raison d'une politique qui était illégale ou discriminatoire. Elle réitère ces mêmes arguments dans sa demande de permission de faire appel.

[23] La loi établit clairement que la question de savoir si la prestataire a été injustement suspendue ou congédiée par son employeur n'est pas pertinente au critère

⁵ Voir le paragraphe 36 de la décision de la division générale.

⁶ Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

relatif à l'inconduite⁷. Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence en décidant que le défaut de la prestataire de se conformer à la politique constituait une inconduite.

[24] En plus des motifs invoqués dans la demande de permission de faire appel de la prestataire, j'ai examiné si la division générale aurait pu faire d'autres erreurs pertinentes. Il est impossible de soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable. Elle a bien énoncé et appliqué la loi. Je suis convaincue que la division générale n'a pas négligé ou mal interprété des éléments de preuve clés lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait été suspendue et avait perdu son emploi en raison d'une inconduite⁸.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Il est impossible de soutenir que la division générale a commis des erreurs susceptibles de révision. Cela signifie que l'appel ne sera pas instruit.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185 (CanLII) et *Canada (Procureur général du Canada) c McNamara*, 2007 CAF 107 (Can LII).

⁸ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, qui recommande de procéder à un tel examen.