



[TRADUCTION]

Citation : *CH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1264

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : C. H.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
6 septembre 2022
(GE-22-1514)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia
Date de la décision : Le 13 novembre 2022
Numéro de dossier : AD-22-706

Décision

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

Aperçu

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

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison du congédiement de la prestataire était l'inconduite. Elle a exclu la prestataire du bénéfice des prestations. La prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté l'appel. La division générale a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle est exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire souhaite maintenant porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle a besoin d'une permission pour que son appel puisse aller de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

[6] Je dois décider s'il y a une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

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

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que la prestataire ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en négligeant de considérer que la politique de l'employeur enfreignait le contrat de travail?
- c) La prestataire soulève-t-elle une autre erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

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] Pour trancher cette question, j'ai essentiellement cherché à savoir si la division générale a pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (qui sont les « moyens d'appel ») énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) a omis d'offrir un processus équitable;
- b) a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher, ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;

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 *and Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

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

c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

d) a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que la prestataire puisse procéder à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'il existe une chance raisonnable de succès fondée sur au moins un de ces moyens d'appel. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être avoir gain de cause. Je dois également être au courant d'autres motifs d'appel possibles qui ne sont pas expressément précisés par la prestataire⁵.

Contexte

[12] L'employeur de la prestataire a adopté une politique concernant la vaccination contre la COVID-19 qui entrerait en vigueur le 7 septembre 2021. La politique exigeait que les employés reçoivent une première dose de vaccin au plus tard le 4 octobre 2021 et qu'ils soient entièrement vaccinés, ou aient une exemption valide, au plus tard le 4 novembre 2021. Les employés qui ne se conformaient pas seraient mis en congé sans solde. Le refus d'obtempérer entraînerait un licenciement motivé⁶.

[13] La prestataire n'a pas fourni de preuve de statut vaccinal à l'intérieur des délais fixés. L'employeur l'a mise en congé sans solde à compter du 15 octobre 2021⁷. L'employeur a ensuite procédé à son congédiement, dont la date de prise d'effet est le 20 janvier 2022, parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique⁸.

³ En fait, le libellé de l'article 58(1)(c) précise que la division générale commet une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini une façon abusive comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir la page GD3-33 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-28 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

[14] La Commission a décidé que la raison du congédiement de la prestataire était l'inconduite. La Commission a jugé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire a porté cette décision en appel devant la division générale du Tribunal, soutenant qu'elle est atteinte d'une maladie auto-immune et n'était pas à l'aise de recevoir le vaccin. Elle a également soutenu qu'elle a fait l'objet d'un congédiement abusif.

[15] La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur⁹. La division générale a également conclu que la prestataire était consciente qu'elle pouvait être congédiée si elle ne se conformait pas à la politique de l'employeur¹⁰.

[16] La division générale a examiné les arguments de la prestataire, selon lesquels elle a été congédiée injustement et l'employeur a enfreint son contrat de travail. La division générale a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour régler la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur était juste ou raisonnable¹¹. La division générale a conclu que la seule question qu'elle devait trancher était de savoir si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite¹².

Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits

[17] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes. Elle affirme qu'il n'y avait aucune politique de vaccination lorsqu'elle a signé un contrat de travail avec l'employeur. Puisqu'il ne s'agissait pas d'une condition originale de son contrat de travail, elle ne pouvait pas se retrouver en non-conformité à la politique de vaccination¹³.

⁹ Voir le paragraphe 12 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

¹³ Voir la page AD1-7 du dossier d'appel.

[18] La prestataire fait également valoir que l'employeur enfreignait son contrat de travail et n'a pas offert de solutions de rechange à la vaccination telles que des tests réguliers. Elle affirme qu'elle ne devrait pas être déclarée coupable d'inconduite alors que c'est son employeur qui est négligent parce qu'elle ne pouvait pas donner un consentement éclairé pour se faire vacciner¹⁴.

[19] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. La division générale a examiné les arguments de la prestataire, selon lesquels l'employeur a enfreint son contrat de travail et elle a été congédiée injustement. La division générale a conclu que le Tribunal n'avait pas compétence pour décider si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable, signalant qu'il existe d'autres instances qui peuvent permettre à la prestataire de faire valoir ce genre d'argument¹⁵.

[20] La division générale a cité une décision de la Cour fédérale¹⁶. Cette décision précise que la conduite de l'employeur n'est pas pertinente à la question de l'inconduite¹⁷. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en ne décidant pas si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable.

[21] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux soutenu que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause lorsqu'on examine l'inconduite et qu'une telle question peut être traitée dans d'autres instances¹⁸.

[22] Je suis d'avis qu'il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

¹⁴ Voir la page AD1-7 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

¹⁶ À la note de bas de page no 7 de sa décision, la division générale se reporte à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1281 (décision *Paradis*) [sic].

¹⁷ Voir la décision *Paradis* au paragraphe 31.

¹⁸ Voir les décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[23] À part les arguments de la prestataire, j'ai également examiné d'autres moyens d'appel. La prestataire n'a mentionné aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve de telle iniquité. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai décelé aucune erreur de droit.

[24] La prestataire n'a mentionné aucune erreur de la part de la division générale qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je rejette la demande de permission de faire appel.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel ne sera pas instruit.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel