



[TRADUCTION]

Citation : *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 89

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
17 novembre 2022
(GE-22-2140)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 30 janvier 2023

Numéro de dossier : AD-22-928

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, K. S. (prestataire), a été suspendue de son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination 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 raison de la suspension de la prestataire était une inconduite. Elle a conclu que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations. La prestataire a demandé une révision de cette décision, mais la Commission a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a fait appel de la décision découlant d'une révision à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite, et qu'elle n'était donc pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire cherche maintenant à faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle doit d'abord obtenir la permission de faire appel pour que son appel puisse aller de l'avant.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions préliminaires

– Nouveaux éléments de preuve

[7] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire a inclus de nouveaux documents dont la division générale n'était pas saisie¹.

[8] Je ne tiendrai pas compte de ces nouveaux éléments de preuve. Il est bien établi que la division d'appel ne peut pas examiner de nouveaux éléments de preuve parce que son rôle n'est pas de réinstruire l'affaire. Elle doit plutôt vérifier si la division générale a commis certaines erreurs et si c'est le cas, elle doit décider de la façon de les corriger. Ce faisant, la division d'appel examine la preuve dont disposait la division générale lorsqu'elle a rendu sa décision.

[9] Il y a quelques exceptions à cette règle générale, mais aucune ne s'applique dans la présente affaire². Par conséquent, je n'ai pas tenu compte des nouveaux éléments de preuve présentés par la prestataire.

Question en litige

[10] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Analyse

[11] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli³?

[12] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou des moyens d'appel)

¹ Voir les pages AD1-1 à AD1-49 du dossier d'appel.

² Bien que le contexte soit quelque peu différent, la division d'appel applique normalement les exceptions à l'examen des nouveaux éléments de preuve que la Cour d'appel fédérale a décrites au paragraphe 8 de la décision *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48.

³ Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115, au paragraphe 12, et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259, au paragraphe 16.

énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*⁴ (Loi sur le MEDS).

[13] 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 une procédure équitable;
- b) omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher ou décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁵;
- d) commis une erreur de droit⁶.

[14] Avant que la requérante puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁷.

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

– Contexte

[15] L'employeur de la prestataire a instauré une politique exigeant la vaccination contre la COVID-19. Les membres du personnel pouvaient demander des mesures

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Le libellé de l'article 58(1)(c) précise en fait que la division générale aura commis 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.

⁶ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

⁷ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

d'adaptation pour des motifs médicaux ou religieux. La prestataire n'a pas demandé de mesures d'adaptation.

[16] La politique permettait aux membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés de continuer à travailler jusqu'au 31 décembre 2021 s'ils faisaient un test de dépistage de la COVID-19 deux fois par semaine et obtenaient un résultat négatif. Après le 31 décembre 2021, les membres du personnel non vaccinés sans exemption seraient placés en congé sans solde.

[17] La prestataire ne s'est pas conformée à la politique et a été mise en congé. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission lui a dit qu'elle était inadmissible au bénéfice des prestations parce que son inconduite était la raison de sa suspension. La prestataire a fait appel de cette décision à la division générale.

– **La décision de la division générale**

[18] La division générale a conclu que l'employeur avait mis la prestataire en congé. Elle a conclu qu'il s'agissait d'une suspension pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸.

[19] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur. Elle ne s'est pas fait vacciner et elle n'a pas obtenu d'exemption pour des motifs médicaux ou religieux⁹.

[20] Elle a également conclu que la prestataire était au courant de la politique et qu'elle avait pris la décision consciente, intentionnelle et délibérée de ne pas s'y conformer. Elle savait que cela pouvait mener à sa suspension¹⁰. La division générale a jugé que la Commission avait prouvé que la prestataire avait été suspendue de son emploi en raison de sa propre inconduite.

⁸ Voir le paragraphe 12 de la décision de la division générale.

⁹ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur**

[21] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient qu'il est illégal de forcer une personne à prendre un médicament expérimental ou de lui imposer une intervention médicale ou des médicaments. Elle fait valoir que son employeur l'a privée de son droit de subvenir à ses besoins. Elle affirme également avoir été victime de discrimination et que son employeur a créé une division entre elle et ses collègues de travail¹¹.

[22] La prestataire soutient également que l'employeur n'arrêtait pas de changer la date à laquelle elle devait se conformer à la politique et qu'elle croyait donc que la date serait reportée. Elle demande pourquoi elle n'a pas pu continuer à porter son EPI et à faire des tests. Elle était prête à payer pour ses propres tests¹².

[23] La prestataire soutient que la politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail. Elle dit que ce n'était pas une question de santé, ou que tout le monde aurait dû passer un test de dépistage, pas seulement les personnes non vaccinées. Elle avait des raisons médicales de refuser le vaccin, mais celles-ci ne correspondaient pas aux critères d'exemption. La prestataire soutient également que le vaccin a eu des effets secondaires¹³.

[24] La prestataire a présenté ces arguments à la division générale et celle-ci les a pris en considération dans sa décision. La division générale a souligné que la prestataire a fait valoir ce qui suit :

- qu'elle pensait que la date limite serait reportée de nouveau;
- qu'elle est membre d'un syndicat et qu'elle a déposé un grief;
- que personne n'a le droit de lui dire quoi se faire injecter dans le corps;

¹¹ Voir la page AD1-53 du dossier d'appel.

¹² Voir la page AD1-53 du dossier d'appel.

¹³ Voir la page AD1-53 du dossier d'appel.

- qu'elle aurait dû pouvoir continuer à faire des tests et à porter un EPI;
- qu'elle avait des problèmes de santé qui ne correspondaient pas aux critères pour obtenir une exemption;
- qu'elle aurait dû pouvoir continuer à travailler si elle n'était pas malade¹⁴.

[25] La division générale devait décider si la prestataire avait été suspendue en raison de son inconduite. Elle a reconnu que l'inconduite ne signifie pas nécessairement que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵.

[26] Le rôle de la division générale n'est pas de juger de la sévérité de la sanction de l'employeur ni de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le prestataire de telle sorte que son congédiement était injustifié. Elle doit plutôt décider si le prestataire était coupable d'inconduite et si cette inconduite a entraîné son congédiement au titre de la Loi sur l'assurance-emploi.

[27] La division générale a également conclu qu'elle doit se concentrer uniquement sur la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle ne peut pas décider si la prestataire a des options au titre d'autres lois ou de sa convention collective¹⁶.

[28] La division générale a conclu que la prestataire avait pris la décision consciente et délibérée de ne pas se conformer à la politique de l'employeur. Elle a également conclu qu'elle savait que cela pouvait mener à sa suspension¹⁷. Elle a souligné que la prestataire savait que la politique ne lui permettait pas de continuer à passer des tests et qu'elle n'avait pas d'exemption approuvée¹⁸. Enfin, elle a jugé que la prestataire savait qu'elle devait être vaccinée ou obtenir une exemption approuvée au plus tard le 31 décembre 2021¹⁹.

¹⁴ Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir le paragraphe 44 de la décision de la division générale.

[29] La prestataire n'a pas précisé les erreurs que la division générale aurait commises, selon elle. J'ai examiné si ses arguments permettent de soutenir que la division générale a commis une des erreurs dont je peux tenir compte. La prestataire a présenté les mêmes arguments qu'à la division générale et que celle-ci a pris en considération dans sa décision. La division générale a examiné les faits pertinents et a correctement cité et appliqué le droit.

[30] La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit et il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur importante au sujet des faits dans sa décision.

[31] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

Conclusion

[32] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel