



[TRADUCTION]

Citation : *DC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 88

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

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

**Partie demanderesse :** D. C.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 21 octobre 2022  
(GE-22-2179)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 27 janvier 2023

**Numéro de dossier :** AD-22-869

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, D. C. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue, puis congédiée en raison d'une inconduite. La prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. Elle affirme que la division générale a mal interprété ce qui constitue une inconduite. Elle soutient qu'il n'y a pas eu d'inconduite dans son cas, car la vaccination n'était pas une obligation expresse ou implicite de son contrat de travail.

[4] La prestataire a également l'intention de s'appuyer sur de nouveaux éléments de preuve. Après que la division générale a rendu sa décision, son employeur a mis à jour sa politique de vaccination. La vaccination n'était plus obligatoire. De plus, son employeur a réintégré des membres du personnel qui n'étaient pas vaccinés ou qui n'avaient pas divulgué leur statut vaccinal. Ils ont été réintégré dans un congé sans solde. La prestataire a l'intention de s'appuyer sur ces éléments de preuve pour démontrer qu'il n'y a pas eu d'inconduite au départ<sup>1</sup>.

[5] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès<sup>2</sup>. Avoir une chance raisonnable de succès est la

---

<sup>1</sup> La prestataire a demandé à la division générale d'annuler ou de modifier sa décision. La division générale a rejeté la demande de la prestataire. La prestataire fait actuellement appel de la décision de la division générale concernant la demande d'annulation ou de modification.

<sup>2</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

même chose qu'avoir une cause défendable<sup>3</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

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

## Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit au sujet de la question de savoir si la vaccination faisait partie des obligations que la prestataire devait respecter?
- b) La prestataire peut-elle s'appuyer sur de nouveaux éléments de preuve?

## Analyse

[8] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès existe s'il y a eu une erreur de compétence, de procédure ou de droit, ou un certain type d'erreur de fait<sup>4</sup>.

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

[10] Une fois qu'une partie demanderesse obtient la permission de la division d'appel, elle passe à l'appel proprement dit. La division d'appel décide alors si la division générale a commis une erreur. Si elle décide que la division générale a commis une erreur, elle décide alors de la façon de la corriger.

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>4</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

**Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit au sujet de la question de savoir si la vaccination faisait partie des obligations que la prestataire devait respecter?**

[11] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la vaccination contre la COVID-19 faisait partie des obligations que la prestataire devait respecter en milieu de travail.

[12] La division générale a écrit :

Je n'ai pas été convaincue par l'argument de la prestataire selon lequel la vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail initial. Malgré cela, la Cour a déclaré que l'inconduite peut inclure le manquement à une obligation expresse ou implicite d'un contrat de travail. L'employeur a imposé la politique au travail en raison de la pandémie de COVID-19, alors elle est devenue une condition du maintien en poste de la prestataire. [Citation omise]

[13] La prestataire soutient que la vaccination n'était pas une obligation expresse ou implicite dans son contrat de travail. Elle nie avoir jamais rompu son contrat. Par conséquent, elle affirme que son employeur n'avait aucun motif de la congédier et elle nie même qu'il y ait eu inconduite.

[14] La division générale n'a pas mentionné explicitement les fonctions de la prestataire, mais elle a souligné qu'elles étaient énoncées dans son contrat de travail. Aux termes de son contrat, la prestataire devait connaître et respecter toutes les politiques applicables de son employeur, ce qui comprend la santé et la sécurité au travail<sup>5</sup>.

[15] Comme il l'a expliqué dans sa politique, l'employeur considérait la santé et la sécurité comme une priorité. Il a expliqué qu'il s'engageait à prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour protéger la santé et la sécurité des membres de son personnel contre le danger de la COVID-19. Il a décrit la vaccination comme une mesure de contrôle essentielle. Il a donc exigé que les

---

<sup>5</sup> Voir le contrat de travail daté du 11 janvier 2018, aux pages GD6-12 à GD6-15 du dossier d'appel.

membres du personnel, les étudiantes et les étudiants, et les bénévoles soient vaccinés<sup>6</sup>.

[16] Il est clair que la politique de vaccination de l'employeur faisait partie de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail visant à assurer la santé et la sécurité en milieu de travail. Le contrat de travail de la prestataire était assez vaste pour s'étendre à la politique de vaccination de l'employeur et l'inclure, puisqu'elle faisait partie de la politique de santé et de sécurité au travail de l'employeur. Par conséquent, la prestataire devait alors être au courant de la politique de vaccination de son employeur et s'y conformer.

[17] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit (ou de fait) en concluant que la vaccination ne faisait pas partie du contrat de travail initial de la prestataire. Le contrat de travail était assez vaste et permettait à l'employeur de la prestataire d'introduire des politiques qui étaient conformes à ses obligations sous-jacentes d'assurer la santé et la sécurité au travail. De plus, comme la prestataire devait se conformer aux politiques de santé et de sécurité de l'employeur, la politique de vaccination faisait nécessairement partie des obligations qu'elle devait respecter.

[18] Je note que la prestataire s'appuie sur la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*<sup>7</sup>. (Cette question a été soulevée dans le contexte de son autre appel d'une décision de la division générale rejetant sa demande d'annulation ou de modification de la décision du 21 octobre 2022,<sup>8</sup> mais les arguments semblent plus pertinents ici que dans cet appel.) La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté les principes juridiques énoncés dans la décision *AL*.

[19] Dans l'affaire *AL*, la division générale a conclu qu'il n'y avait aucun fondement sur lequel un employeur pouvait imposer unilatéralement de nouvelles conditions à une

---

<sup>6</sup> Voir la politique de vaccination de l'employeur aux pages GD3-31 à GD3-34 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir la décision *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

<sup>8</sup> La prestataire a déposé une copie de cette décision dans le cadre d'une autre demande à la division d'appel. Certains des arguments que la prestataire a présentés dans cette demande sont peut-être plus pertinents pour la présente demande.

convention collective sans consulter les parties à l'entente et sans que celles-ci les acceptent. La division générale n'a pas non plus trouvé d'éléments de preuve dans cette affaire qui portaient à croire que la vaccination était une obligation implicite.

[20] Étant donné que la politique de vaccination faisait partie des obligations de la prestataire, *AL* n'est pas pertinente.

### **La prestataire peut-elle se fier à de nouveaux éléments de preuve?**

[21] La prestataire a également l'intention de s'appuyer sur de nouveaux éléments de preuve qui montrent que son employeur a mis fin à sa politique de vaccination à la fin de 2022, puis qu'il l'a réintégrée. La prestataire affirme que cela montre qu'il n'y a pas eu d'inconduite au départ.

[22] Les tribunaux ont toujours reconnu que la division d'appel n'examine généralement pas les nouveaux éléments de preuve. Comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans l'affaire *Gittens* :

[13] [...] selon les règles fixées par le législateur, les audiences devant la Division d'appel ne sont pas de nouvelles audiences fondées sur des éléments de preuve à jour par rapport à ceux dont disposait la Division générale. La Division d'appel procède au contrôle des décisions de la Division générale en utilisant les mêmes éléments de preuve<sup>9</sup>.

[23] Dans une affaire plus récente, la Cour d'appel a énoncé les circonstances dans lesquelles la division d'appel pouvait accepter de nouveaux éléments de preuve. C'est le cas lorsque ces éléments de preuve aident à fournir des renseignements généraux ou, à titre exceptionnel, dans les cas où les deux parties ont convenu qu'un document important devrait être pris en considération<sup>10</sup>. Ces circonstances ne me permettent pas d'examiner ces éléments de preuve dans la présente affaire.

[24] De nouveaux éléments de preuve pourraient être utiles à la division générale pour qu'elle les examine dans le contexte d'une demande d'annulation ou de

<sup>9</sup> Voir la décision *Gittens c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 256, au paragraphe 13.

<sup>10</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157, au paragraphe 39.

modification d'une décision<sup>11</sup>. Comme je l'ai mentionné plus haut, la prestataire a demandé à la division générale d'annuler ou de modifier sa décision du 21 octobre 2022. La division générale a rejeté la demande d'annulation ou de modification, mais la prestataire fait actuellement appel de cette décision.

[25] Je ne sais pas quelle pourrait être l'issue de cet appel. Cependant, il semble que si l'employeur de la prestataire l'a réintégrée depuis dans un congé sans solde, cela pourrait au moins avoir des répercussions sur la question de savoir si elle est inadmissible ou exclue du bénéfice des prestations (si l'inadmissibilité persiste pendant la période de congé sans solde).

## **Conclusion**

[26] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

---

<sup>11</sup> L'article 66 de la Loi sur le MEDS donnait aux parties la possibilité de présenter des demandes d'annulation ou de modification de décisions, jusqu'au 4 décembre 2022. Cet article a été abrogé depuis, de sorte qu'il n'est plus accessible aux parties.