



[TRADUCTION]

Citation : *LC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 163

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : L. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 31 octobre 2022
(GE-22-1789)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 15 février 2023

Numéro de dossier : AD-22-930

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, L. C. (prestataire), a été suspendue de son emploi dans un foyer de soins de longue durée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. 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 une inconduite et elle l'a déclarée inadmissible au 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. Celle-ci a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire a été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à 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 si la division générale a commis une erreur susceptible de révision 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 en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en n'examinant pas si la prestataire avait des raisons valables de ne pas se conformer à la politique?
- b) 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 pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli¹?

[9] 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) 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 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 importante³;

¹ 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.

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

³ 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

d) commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que la prestataire 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 précision⁵.

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

[12] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits.

[13] La prestataire affirme qu'elle n'a pas choisi de ne pas se faire vacciner par défi. Elle dit avoir choisi d'attendre d'avoir toute l'information appropriée sur la sécurité du vaccin. La prestataire fait valoir qu'elle a demandé plus d'information à son employeur et qu'elle a fait une demande de mesures d'adaptation, et que ces requêtes ont été refusées⁶.

[14] La prestataire soutient que son employeur savait qu'elle ne se montrait pas réfractaire en ne se conformant pas à la politique. Elle souligne qu'elle a demandé à plusieurs reprises à son employeur de répondre à des questions sur la sécurité du vaccin. Ces demandes sont restées sans réponse. Par conséquent, la prestataire affirme qu'elle avait une raison valable de ne pas se faire vacciner et que la division générale n'a pas tenu compte de ces faits⁷.

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 AD1-8 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page AD1-8.

[15] L'avis d'appel que la prestataire a déposé à la division générale indiquait qu'elle n'avait pas été vaccinée en raison de son anxiété⁸. À l'audience de la division générale, la prestataire n'a pas soulevé les arguments qu'elle présente maintenant. Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire fait référence à des courriels qui ne figuraient pas au dossier porté à la connaissance de la division générale.

[16] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de ces faits, mais elle ne les a pas soulevés. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale n'a pas pris en considération des faits sur lesquels la prestataire ne s'est pas fondée à cette étape de son appel.

[17] La division générale a examiné les raisons du congé sans solde de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur⁹. Cette politique exigeait que tous les membres du personnel soient vaccinés au plus tard le 30 novembre 2021, sinon ils seraient placés en congé administratif sans solde¹⁰.

[18] La division générale a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite. Elle a conclu que la prestataire connaissait la politique et qu'elle avait eu assez de temps pour s'y conformer¹¹. La division générale a également conclu que la prestataire savait qu'elle pouvait être placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'y était pas conformée¹².

[19] La division générale a conclu que la décision de la prestataire de ne pas s'y conformer était délibérée, parce qu'elle a pris la décision consciente et délibérée de ne

⁸ Voir la page GD2-4.

⁹ Voir le paragraphe 11 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 21 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 27 de la décision de la division générale.

pas le faire pour des raisons personnelles¹³. La prestataire a confirmé à l'audience qu'elle n'avait pas demandé d'exemption¹⁴.

[20] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire explique qu'elle avait des raisons de refuser le vaccin. Il est cependant impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que la conduite de la prestataire était délibérée.

[21] La division générale fait remarquer que selon la jurisprudence, une conduite consciente, voulue ou intentionnelle est délibérée¹⁵. Il n'est pas nécessaire que la prestataire ait refusé le vaccin par défi. Elle connaissait les conséquences de la non-conformité à la politique de l'employeur et a pris la décision consciente de ne pas s'y conformer.

[22] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé cette décision sur une erreur de fait importante. La division générale a tenu compte du fait que la prestataire n'avait pas eu une intention coupable, mais a conclu à juste titre que ses gestes constituaient toujours une inconduite.

[23] La division générale a conclu qu'il lui fallait se concentrer sur le comportement de la prestataire au moment de décider s'il y avait eu inconduite¹⁶. Elle a conclu que la prestataire avait été placée en congé parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. La division générale a également conclu que la prestataire savait que la non-conformité à la politique de l'employeur pouvait entraîner son congédiement.

[24] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux déclaré que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause lors de l'examen de l'inconduite¹⁷. La division générale a conclu à juste titre que la seule question qu'elle devait trancher était

¹³ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir les décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

celle de savoir si la prestataire avait été placée en congé sans solde en raison de son inconduite¹⁸. La question de savoir si l'employeur a omis de répondre aux questions de la prestataire concernant la sécurité n'est pas pertinente pour la présente décision.

[25] Je conclus 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. La division générale a tenu compte de tous les faits pertinents pour décider que la prestataire a été placée en congé en raison de son inconduite.

[26] En plus des arguments de la prestataire, j'ai aussi tenu compte des autres moyens d'appel. La prestataire n'a fait état d'aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniqité procédurale. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de droit.

[27] 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

[28] 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

¹⁸ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.