



[TRADUCTION]

Citation : *LN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 182

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : L. N.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 décembre 2022
(GE-22-2205)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 18 février 2023

Numéro de dossier : AD-23-56

Décision

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

Aperçu

[2] L. N. est la demanderesse qui demande la permission de faire appel. C'est également elle qui a demandé des prestations d'assurance-emploi. Je vais donc l'appeler la prestataire. Elle a perdu son emploi parce qu'elle ne voulait pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi le 11 septembre 2021.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations, concluant qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission a également décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 7 novembre 2021, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[4] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Celle-ci a répondu en rendant deux décisions de révision distinctes. Elle a refusé de réviser l'exclusion dans la première. Elle a refusé de modifier sa décision d'inadmissibilité dans l'autre.

[5] La prestataire a fait appel des deux décisions de révision de la division générale. Celle-ci les a instruites en même temps, mais elle rendu une décision distincte pour chacun des appels de la prestataire.

[6] La présente demande porte seulement sur la décision de la division générale de rejeter l'appel de la prestataire concernant l'inadmissibilité (décision GE-22-2205). La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité parce qu'elle avait établi des conditions qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail.

[7] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la division générale. Elle demande maintenant la permission de faire appel à la division d'appel.

[8] Je refuse la permission de faire appel. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. De plus, je n'ai relevé aucun cas où la division générale s'est fondée sur une conclusion qui repose sur des éléments de preuve mal interprétés ou qui ne tient pas compte de certains éléments de preuve.

Questions préliminaires

[9] La prestataire a parlé de plusieurs choses dans sa demande à la division d'appel. Elle a expliqué pourquoi elle croyait qu'il était raisonnable qu'elle refuse de se faire vacciner. Elle a parlé de sa vulnérabilité à un effet indésirable et a donné son opinion sur l'innocuité et l'efficacité des vaccins en général. Elle a également parlé de ses objections aux politiques sur l'obligation de se faire vacciner. Elle a fait remarquer que des mesures d'adaptation n'exigeant pas la vaccination étaient parfois disponibles dans le domaine des soins de santé.

[10] La déclaration de la prestataire contenait également des éléments de preuve de sa disponibilité pour le travail. Elle a fait référence à ses démarches de recherche d'emploi antérieures et actuelles ainsi qu'aux ses autres efforts qu'elle a faits pour trouver du travail.

[11] Certains de ces renseignements ont été présentés à la division générale et d'autres sont nouveaux. Dans la mesure où il s'agit d'un nouvel élément de preuve, je n'en tiendrai pas compte. La division d'appel n'est pas autorisée à examiner des éléments de preuve dont la division générale ne disposait pas¹.

Question en litige

[12] La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence?

1

[13] La division générale a-t-elle ignoré ou mal compris les éléments de preuve de la prestataire selon lesquels :

- a) l'employeur n'avait pas tenu compte des risques particuliers pour la santé de la prestataire?
- b) la prestataire a cherché du travail à l'extérieur du secteur des soins de santé?

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

[14] Pour que la demande de permission de faire appel de la prestataire soit accueillie, ses motifs d'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel ». Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[15] Les moyens d'appel correspondent aux types d'erreurs dont je peux tenir compte. Je peux seulement examiner les erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une quelconque façon.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision².

[16] Selon les tribunaux, une chance raisonnable de succès équivaut à une « cause défendable³ ».

² Il s'agit d'une version en langage clair de ces trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir les décisions *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

– **Erreur de compétence**

[17] Dans le formulaire de demande à la division d'appel, la prestataire a sélectionné « erreur de compétence ». Le formulaire offre également un espace permettant à la partie prestataire d'expliquer comment la division générale a commis l'erreur qu'elle a sélectionnée. Dans cet espace, la prestataire a examiné ses éléments de preuve et les arguments qu'elle a présentés à la division générale.

[18] Cela ne m'a pas aidé à comprendre pourquoi elle croyait que la division générale avait commis une erreur de compétence. J'ai écrit à la prestataire le 3 février 2023 pour lui demander de clarifier la ou les erreurs que la division générale avait commises, selon ce qu'elle croyait. J'ai également demandé pourquoi elle pensait que la division générale avait commis une erreur.

[19] La prestataire a répondu le 7 février 2023, indiquant qu'elle n'était pas d'accord pour dire qu'elle avait établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de trouver un emploi. Encore une fois, elle a décrit son point de vue sur l'obligation de se faire vacciner et la façon dont l'employeur avait ignoré ses préoccupations concernant l'innocuité du vaccin. Le 15 février 2023, elle m'a envoyé une deuxième réponse. Elle y a réitéré son objection à la conclusion de la division générale selon laquelle elle avait limité indûment ses chances de retourner travailler. Elle a affirmé que la division générale n'avait pas tenu compte du fait que ses antécédents professionnels dans le domaine des soins de santé ne limitaient pas ses chances de trouver du travail. Elle a souligné avoir élargi sa recherche d'emploi et cherché du travail dans des domaines n'étant pas reliés aux soins de santé. Elle a répété que la politique de vaccination était déraisonnable.

[20] La demande à la division d'appel précise que la division générale commet une erreur de compétence lorsqu'elle ne tranche pas une question alors qu'elle doit le faire ou lorsqu'elle tranche une question sans avoir le pouvoir de le faire.

[21] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[22] La prestataire n'a pas expliqué comment la division générale a négligé d'examiner la question de sa disponibilité pour le travail et de son admissibilité aux prestations. Elle n'a pas soutenu que la division générale avait examiné une question qu'elle n'aurait pas dû examiner.

[23] La division générale peut seulement examiner les questions qui sont abordées dans la décision de révision faisant l'objet de l'appel⁴. Il y avait une question en litige dans la décision de révision du 18 mai 2022. La Commission avait conclu que la prestataire n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. La seule question que la division générale avait la compétence d'examiner était celle de savoir si la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible pour travailler⁵.

[24] Dans sa décision, la division générale a examiné la question de la disponibilité de la prestataire, comme elle était tenue de le faire. Elle a établi que cette dernière n'était pas disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est pourquoi la division générale a conclu que la prestataire était inadmissible aux prestations.

[25] La Commission peut également déclarer inadmissible une partie prestataire qui n'a pas fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi⁶. La division générale a examiné si la prestataire était également inadmissible pour cette raison. Toutefois, cette question ne se trouve pas dans la décision de révision qui était en appel. On peut soutenir que la division générale n'aurait pas dû l'examiner.

[26] Malgré cela, je peux seulement permettre à l'appel d'aller de l'avant si la prestataire a une chance raisonnable de succès. Lorsque la division générale a rejeté son appel, elle l'a fait parce qu'elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Pour avoir gain de cause à la division d'appel, la prestataire devrait

⁴ Voir l'article 113, puis l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

démontrer que la division générale a commis une erreur dans la façon dont elle est parvenue à cette conclusion.

[27] Je suis conscient que la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire a fait des démarches de recherche d'emploi habituelles et raisonnables était en sa faveur. La division générale peut avoir outrepassé sa compétence en examinant la question, mais la prestataire n'a pas plus de chances de gagner son appel à cause de cela. Le fait que la division générale ait examiné la question des « démarches habituelles et raisonnables » n'a aucune incidence sur celle de savoir si elle a commis une erreur ayant influé sur sa conclusion selon laquelle la prestataire n'était pas disponible pour travailler⁷.

[28] Par ailleurs, la division générale n'a pas tranché de question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.

[29] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[30] Je mentionne en passant que la prestataire ne devrait pas confondre la question en litige de la présente demande et celle sur laquelle porte son autre appel. La présente demande porte sur sa disponibilité et son inadmissibilité. L'autre appel portait sur la question de savoir si la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et si elle devait être exclue du bénéfice des prestations pour cette raison. Une exclusion en raison d'une inconduite n'est pas la même chose qu'une inadmissibilité pour indisponibilité⁸.

– Erreur de fait importante

[31] Comme je l'ai mentionné plus haut, on peut constater une erreur de compétence lorsque la division générale omet d'examiner une **question** de droit qu'elle était tenue d'examiner. La prestataire n'a soulevé aucune question de droit préoccupante.

⁷ La division générale a conclu que la prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler comme l'exige l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[32] Si la prestataire craint que la décision de la division générale n'ait pas examiné ou n'ait pas correctement interprété la preuve pertinente, elle allèguera une « erreur de **fait** importante ». Il ne s'agira pas d'une erreur de compétence.

[33] Dans la présente affaire, il semble que la prestataire avait l'intention de soutenir (ou avait également l'intention de soutenir) que la division générale avait commis une erreur de fait importante. Dans sa lettre du 7 février 2023, elle n'était pas d'accord avec la conclusion selon laquelle elle avait établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de retourner travailler. À la suite de cette affirmation, la prestataire a abordé ses préoccupations concernant les faits de l'affaire.

[34] Dans sa lettre du 15 février 2023, elle a écrit : [traduction] « La division générale n'a pas considéré que le simple fait [qu'elle ait] travaillé dans le domaine de la santé ne limite pas [ses] chances de trouver un emploi, ou ne veut pas dire [qu'elle] [n'est] pas capable de travailler et disponible pour le faire ».

[35] Par conséquent, j'examinerai s'il est possible de soutenir que la division générale ait commis une erreur de fait importante. Cela concorde avec l'orientation de la Cour fédérale, qui dit que la division d'appel devrait aller au-delà des moyens d'appel avancés lorsqu'elle examine une demande de permission de faire appel présentée par une partie qui se représente elle-même, comme la prestataire⁹.

[36] La division générale a décidé que la prestataire avait le désir de retourner au travail le plus tôt possible. Elle a également conclu que la prestataire avait également manifesté ce désir en faisant des démarches de recherche d'emploi. Ces conclusions étaient en faveur de la prestataire.

[37] Toutefois, la division générale s'est prononcée contre la prestataire en ce qui concerne le dernier facteur à prendre en considération¹⁰. Elle a conclu que la

⁹ Voir, par exemple, la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

¹⁰ Les trois éléments ont été décrits par la Cour fédérale dans la décision *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-57-96.

prestataire n'était pas disponible parce qu'elle avait établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de trouver un emploi.

[38] Pour accorder la permission de faire appel, je dois conclure qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que la prestataire avait établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de trouver un emploi. Je dois conclure que la division générale a ignoré ou mal interprété des éléments de preuve qui étaient pertinents à cette conclusion¹¹.

Caractère raisonnable des gestes de l'employeur

[39] Dans la demande initiale qu'elle a présentée à la division d'appel et dans ses lettres subséquentes, la prestataire semble indiquer que la division générale n'a pas tenu compte des gestes de son employeur. Elle a souligné qu'elle était particulièrement vulnérable à une réaction indésirable causée par le vaccin. Selon la prestataire, l'employeur a agi de façon déraisonnable en la congédiant pour avoir refusé de se faire vacciner.

[40] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante relativement aux gestes de l'employeur de la prestataire. Celle-ci n'a pas précisé les éléments de preuve que la division générale a ignorés ou mal compris au sujet de la façon dont elle a été traitée par l'employeur. De plus, elle n'a pas expliqué en quoi cela aurait été pertinent à sa disponibilité pour le travail après son congédiement. Il s'agit de la seule question en litige dans le présent appel.

¹¹ Il s'agit d'une reformulation et d'une simplification. Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la division générale commet une erreur lorsqu'elle « fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

La prestataire a imposé des limites quant à sa recherche d'emploi

[41] Dans sa demande à la division d'appel, la prestataire a affirmé avoir postulé à plusieurs endroits. Il s'agissait notamment d'industries de services non rattachées aux soins de santé. Dans sa lettre du 15 février 2023, elle a fait valoir que la division générale n'avait pas tenu compte du fait qu'elle pouvait travailler à l'extérieur des services de santé et qu'elle avait élargi sa recherche d'emploi à d'autres types de postes. Elle n'est pas d'accord pour dire qu'elle a limité indûment sa recherche d'emploi parce qu'elle n'était pas vaccinée.

[42] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a mal interprété ou ignoré la preuve concernant la nature de sa recherche d'emploi.

[43] Le résumé de la preuve de la prestataire rédigé par la division générale semble couvrir les éléments indispensables et est essentiellement exact. La prestataire a déclaré avoir postulé au moins 20 emplois au total¹², et que certains de ces postes n'étaient pas du domaine infirmier. Lorsque le membre de la division générale lui a demandé combien d'emplois n'étaient pas du domaine infirmier, elle a répondu qu'il y en avait [traduction] « quelques-uns ». Ceux qu'elle a cernés étaient des postes d'adjointe ou d'adjoint médical, des emplois connexes dans des cliniques et de réceptionniste dans un bureau de chiropractie¹³. Elle n'a cerné aucun emploi pour lequel elle a présenté une demande et qui était sans lien avec les soins de santé.

[44] Je remarque également que la prestataire a dit à la Commission le 28 février 2022 qu'elle postulait des emplois de temps à autre, mais qu'elle était incapable de trouver quoi que ce soit parce que [traduction] « la plupart des employeurs » exigeaient qu'elle soit vaccinée¹⁴. Dans son témoignage, la prestataire a confirmé qu'elle croyait que son statut vaccinal avait une incidence sur l'intérêt que les employeurs portaient à sa candidature¹⁵. Le 28 mai 2022, elle a dit à la Commission qu'elle n'accepterait pas

¹² Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 26 min 15 s.

¹³ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 29 min 30 s.

¹⁴ Voir la page GD3-16 du dossier d'appel.

¹⁵ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 27 min 45 s.

un travail exigeant qu'elle se fasse vacciner parce qu'elle ne voulait pas mettre sa santé en danger¹⁶.

[45] La division générale a conclu que la prestataire savait que sa décision de ne pas se faire vacciner limiterait ses chances d'obtenir un emploi futur. Elle a parlé des [traduction] « attentes élevées du domaine médical en matière de vaccination¹⁷ » et elle a conclu que la prestataire [traduction] « concentré ses recherches sur des emplois liés à la santé en sachant très bien qu'ils nécessiteraient probablement la vaccination¹⁸ ». La division générale n'a pas accepté le fait que la prestataire [traduction] « a tenté d'élargir sa recherche à des emplois autres que ceux liés au domaine médical qui pourraient avoir des exigences de vaccination moins strictes¹⁹ ».

[46] Ces conclusions semblent correspondre à la preuve dont disposait le membre de la division générale. Il est possible que la prestataire ne soit pas d'accord avec la façon dont la division générale a apprécié la preuve ou avec les conclusions qu'elle a tirées, mais mon rôle se limite à considérer les erreurs éventuelles qu'elle commet et qui sont décrites par les moyens d'appel. Je ne peux pas évaluer ou apprécier la preuve à nouveau²⁰.

[47] Je ne suis pas certain que la prestataire fasse valoir que son statut vaccinal n'est pas une restriction suffisamment importante pour que la division générale puisse conclure qu'elle l'a [traduction] « limitée de façon indue ». Si c'est le cas, je ne peux pas en tenir compte.

[48] Le critère relatif à la disponibilité, y compris la partie portant sur la question de savoir si une personne établit une condition « indûment restrictive », est une règle de droit établie. En décidant que la prestataire avait établi des conditions qui la « limitaient

¹⁶ Voir la page GD3-25 du dossier d'appel.

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

¹⁸ Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir la *décision Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 220. Voir également la *décision Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439.

de façon indue », la division générale a appliqué le droit aux faits de l'affaire. Elle devait trancher ce qu'on appelle une « question mixte de fait et de droit ».

[49] La Cour d'appel fédérale a déclaré que la division d'appel n'a pas compétence pour examiner de telles questions²¹. Cela signifie que je ne suis pas autorisé à examiner si le statut vaccinal de la prestataire limitait suffisamment ses chances d'obtenir un emploi pour que l'on puisse considérer qu'il s'agissait d'une « limite indue ».

[50] Je remarque que les observations de la prestataire ont mis en évidence plusieurs préoccupations concernant les vaccins et les obligations de vaccination. Elle a parlé de sa préoccupation profonde au sujet des effets indésirables des vaccins contre la COVID-19, de l'innocuité et de l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 de façon générale, et de la façon dont son employeur a appliqué sa politique sur la COVID-19. Je comprends que la prestataire craignait à juste titre recevoir le vaccin contre la COVID-19, ce qui la plaçait dans une situation très difficile à titre professionnelle de la santé à la recherche d'un emploi.

[51] Malheureusement, aucune des préoccupations de la prestataire ne donne à croire que la division générale peut avoir commis une erreur en concluant qu'elle avait « limité indûment » ses chances de trouver un emploi en refusant de se faire vacciner.

[52] J'ai examiné le dossier d'appel pour trouver une conclusion qui reposerait sur des éléments de preuve pertinents que l'on aurait ignorés ou mal interprétés, mais je ne peux pas conclure que la division générale a commis une autre erreur de fait importante.

[53] La prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès dans le cadre du présent appel.

²¹ Voir la *décision Quadir c Canada (Procureur général)* 2018 CAF 21.

Conclusion

[54] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel