



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 406

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
27 décembre 2022
(GE-22-2770)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 10 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-117

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, D. S. (prestataire), a été suspendue de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté 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 conclu que la raison de la suspension de la prestataire était une inconduite. Elle a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. La prestataire a demandé une révision de cette décision. La Commission a maintenu sa décision après révision.

[4] La prestataire a porté la décision de révision en appel 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 pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable 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.

Question préliminaire

– Nouvel élément de preuve

[7] La prestataire a inclus dans sa demande de permission de faire appel un nouveau document dont la division générale n'était pas saisie¹.

[8] Je ne tiendrai pas compte de ce nouvel élément de preuve. Il est bien établi que la division d'appel ne peut pas examiner de nouveaux éléments de preuve parce qu'elle ne réentend pas l'affaire. La division d'appel décide si la division générale a commis certaines erreurs et, si c'est le cas, comment les corriger. Pour ce faire, la division d'appel examine la preuve dont disposait la division générale lorsqu'elle a rendu sa décision.

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

Question en litige

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

Je refuse à la prestataire la permission de faire appel

[11] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour obtenir la permission de faire appel est peu exigeant : y a-t-il un moyen d'appel qui confère à l'appel une chance de succès³?

¹ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel, qui est une capture d'écran d'un message sur les médias sociaux qui aurait été publié par un cadre de l'employeur de la prestataire.

² Bien que le contexte soit quelque peu différent, la division d'appel applique normalement les exceptions à la prise en compte de 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 notamment au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[12] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale a pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*⁴.

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

- a) n'a pas offert un processus équitable;
- b) n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁵;
- d) a commis une erreur de droit⁶.

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

– La décision de la division générale

[15] La prestataire travaillait comme conductrice de véhicule de messagerie. Son employeur a mis en place une politique de vaccination obligatoire qui exigeait que les

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

⁵ Le texte de l'article 58(1)(c) dit en fait 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'aller « d'avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis à des changements d'intérêt ou 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 la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

employés soient vaccinés contre la COVID-19. La prestataire a demandé une exemption liée aux droits de la personne, mais son employeur a rejeté sa demande.

[16] La prestataire a été mise en congé sans solde (suspendue). La division générale a examiné la raison de sa suspension. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue de son emploi parce qu'elle n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur⁸.

[17] La division générale devait ensuite décider si la raison de la suspension de la prestataire était une inconduite selon la loi. La division générale a exposé la jurisprudence pertinente qui s'applique aux questions d'inconduite et a noté que la Commission devait prouver qu'il était plus probable qu'improbable que la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite⁹.

[18] La division générale a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite. Elle a estimé que la prestataire était au courant de la politique de vaccination. La division générale a également jugé que la prestataire savait qu'elle pouvait être mise en congé sans solde si elle n'était pas vaccinée avant la date limite fixée par l'employeur.

– **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[19] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. Elle dit que la décision de la division générale fait référence à « la loi » à de nombreuses reprises, mais qu'elle ne sait pas de quelle loi il s'agit. La prestataire soutient qu'il n'y a aucune loi exigeant que quiconque se fasse vacciner contre la COVID-19¹⁰.

[20] La prestataire conteste la décision de la division générale selon laquelle il ne lui appartient pas de décider si la politique de l'employeur était juste ou raisonnable. Elle

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

⁹ Voir les paragraphes 14 à 16 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

demande qui a compétence en la matière et affirme que les vaccins ne faisaient pas partie des exigences de son poste lorsqu'elle a été embauchée¹¹.

[21] La prestataire soutient également qu'elle n'a enfreint aucune loi et que ses droits constitutionnels et fondamentaux ont été violés. Elle affirme qu'elle n'était pas convaincue qu'elle serait suspendue. Elle ajoute que son relevé d'emploi indique qu'elle a été congédiée, alors qu'elle a prouvé que ce n'était pas le cas. Elle affirme qu'il s'agit d'une fraude de la part de l'employeur.

[22] La division générale a conclu que la raison de la suspension de la prestataire était une inconduite selon la loi. Elle a fait référence à un certain nombre de décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale qui traitent de l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Même si la division générale n'a pas explicitement déclaré que la loi dont elle tenait compte était la *Loi sur l'assurance-emploi*, son analyse le montre clairement.

[23] La prestataire n'était pas d'accord avec la décision de la Commission de la déclarer inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. C'est cette décision qu'elle a portée en appel à la division générale. Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la raison de la suspension de la prestataire était une inconduite selon la loi.

[24] La division générale a bien résumé la loi concernant l'inconduite¹². Elle a déclaré à juste titre qu'elle n'a pas le pouvoir de décider si les politiques d'un employeur sont justes ou raisonnables¹³. Il est bien établi qu'une violation délibérée d'une politique d'un employeur est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁴.

¹¹ Voir la page AD1-3.

¹² Voir les paragraphes 14 à 16 de la décision de la division générale.

¹³ Voir les paragraphes 26 et 49 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Bellavance*, 2005 CAF 87 et la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2002 CAF 460.

[25] Comme l'a conclu la division générale, la question de savoir si la politique de l'employeur était équitable ou si elle violait le contrat de travail ou les droits fondamentaux de la prestataire relève d'une autre instance. Lorsque des prestations d'assurance-emploi sont en cause, les seules questions qui importent sont de savoir si la partie prestataire a enfreint la politique de son employeur et, le cas échéant, si cette violation était délibérée et vraisemblablement susceptible d'entraîner son congédiement.

[26] Je conclus que les arguments de la prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. Une décision récente de la Cour fédérale a confirmé que le critère de l'inconduite est très strict et qu'il existe d'autres instances où l'on peut soulever des questions concernant les libertés et droits fondamentaux et le fondement factuel de l'imposition d'exigences en matière de vaccination¹⁵.

[27] La division générale a conclu que le critère de l'inconduite avait été rempli dans le cas de la prestataire. Ses conclusions sont appuyées par la preuve et elle a correctement appliqué la loi.

[28] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Outre les arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné les autres moyens d'appel. Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait. La prestataire n'a pas signalé d'injustice procédurale ou d'erreur de compétence et je n'ai pas relevé d'erreur de ce genre.

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

¹⁵ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

Conclusion

[30] 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