



[TRADUCTION]

Citation : *TL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 535

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Demanderesse : T. L.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 14 février 2023
(GE-22-3503)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 25 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-248

Décision

[1] L'autorisation (la permission) d'interjeter appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, T. L. (la prestataire) a été mise en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'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 prestataire avait pris un congé volontaire sans justification. Elle a également décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant sa période de congé. Elle a conclu que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations. La Commission a maintenu sa décision après que la prestataire eut présenté sa demande de révision.

[4] La prestataire a interjeté appel de la décision de révision devant 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'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

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

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision commise par la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Je n'accorde pas à la prestataire la permission d'interjeter appel

[8] Le critère juridique auquel la prestataire doit satisfaire dans une demande de permission d'en appeler est peu exigeant : Y a-t-il un moyen défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis concentrée sur la question de savoir 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 audition de la demande initiale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) a omis d'offrir une procédure inéquitable;
- b) a omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher ou a décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) a commis une erreur de droit⁴.

¹ Ce critère juridique est décrit dans des décisions comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au para 16.

² *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 58(2).

³ En fait, le texte de l'article 58(1)(c) précise 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 le mot abusif comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et a affirmé que le mot arbitraire signifie « 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 ». *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Les moyens d'appel sont ici reformulés.

[11] Avant que l'appel de la prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel susmentionnés donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, la prestataire pourrait avoir gain de cause. Je devrais également tenir compte des autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été mentionnés expressément par la prestataire⁵.

– **La décision de la division générale**

[12] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas le choix de prendre un congé sans solde de son emploi et qu'elle avait été suspendue par son employeur⁶. Elle a conclu qu'elle a été suspendue parce qu'elle ne respectait pas la politique de vaccination de son employeur. La prestataire a repris le travail une fois qu'elle a satisfait à l'exigence de vaccination prévue dans la politique⁷.

[13] La division générale a conclu que ce motif de suspension de la prestataire est considéré comme une inconduite. Il résume les principes juridiques clés de la jurisprudence pertinente⁸. Je conclus que la Commission a prouvé qu'il y a eu inconduite pour les motifs suivants :

- La politique de vaccination exigeait que le personnel fournisse une preuve de son statut vaccinal.
- La prestataire était au courant de la politique et des attentes à son égard en vertu de la politique.
- La prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences du non-respect de la politique⁹.

⁵ Décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Décision de la division générale au para 10.

⁷ Décision de la division générale au para 11.

⁸ Décision de la division générale aux para 22 à 34.

⁹ Décision de la division générale au para 59.

[14] La division générale a également tenu compte du fait que la prestataire avait demandé une exemption de la politique, mais que l'employeur l'avait refusée¹⁰.

[15] La division générale s'est ensuite penchée sur la question de savoir si la prestataire avait prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle a tenu compte des trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable :

- a) Le désir de reprendre le travail dès qu'un emploi convenable est offert.
- b) Les démarches effectuées pour se trouver un emploi convenable.
- c) Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour au travail¹¹.

[16] La division générale a également examiné la question de savoir si la prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a tenu compte du témoignage de la prestataire selon lequel ses démarches pour trouver du travail étaient habituelles et raisonnables¹².

[17] La division générale a jugé que la prestataire voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert et qu'elle avait effectué assez de démarches pour trouver un emploi convenable¹³.

[18] Toutefois, la division générale a décidé que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail. La prestataire n'était pas vaccinée contre la COVID-19 et n'a pu postuler qu'à des emplois qui n'exigeaient pas la vaccination¹⁴.

[19] La prestataire ne voulait pas se faire vacciner. La division générale en a tenu compte et a conclu qu'un bon motif personnel pour imposer une condition n'est pas

¹⁰ Décision de la division générale au para 44.

¹¹ Décision de la division générale au para 72.

¹² Décision de la division générale au para 71.

¹³ Décision de la division générale aux para 76 et 77.

¹⁴ Décision de la division générale au para 85.

suffisant. Elle a renvoyé à la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et a conclu que le choix de la prestataire de ne pas se faire vacciner constituait une condition personnelle qu'elle a imposée, ce qui limitait indûment ses chances de retourner au travail¹⁵.

– **On ne peut soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale**

[20] La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale parce que le Tribunal est censé se concentrer sur la promotion de l'accès à la justice et que ses membres doivent rendre des décisions équitables.

[21] On ne peut soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale. J'ai écouté l'audience tenue devant la division générale. L'audience devait au départ avoir lieu par vidéoconférence, mais la vidéo de la prestataire ne fonctionnait pas. La membre de la division générale a confirmé que la prestataire était à l'aise de procéder par téléconférence¹⁶.

[22] Elle a eu l'occasion de présenter toute sa preuve. Je ne vois aucune preuve que l'audience devant la division générale était injuste sur le plan procédural.

– **On ne peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante**

[23] La prestataire fait valoir que son employeur n'a jamais tenté de la rencontrer ou de rencontrer son syndicat. Elle affirme que l'obligation d'accepter un traitement médical intrusif pour conserver un emploi va au-delà des simples protocoles de sécurité. Elle soutient que les obligations vaccinales ont échoué et que le nombre de cas positifs a augmenté parmi le personnel de son lieu de travail lorsque la politique de vaccination était en place.

[24] Je conclus que ces arguments ne permettent pas de soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait. La division générale a examiné minutieusement

¹⁵ Décision de la division générale aux para 86 à 88.

¹⁶ Enregistrement de l'audience devant la division générale à 7 min et 0 s.

l'ensemble de la preuve et du témoignage de la prestataire. Elle a appuyé ses conclusions en se référant aux éléments de preuve. La prestataire fait part de ses préoccupations au sujet du vaccin, qu'elle a soulevées devant la division générale. Cependant, elle n'a pas signalé d'erreurs factuelles de la part de la division générale.

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

[25] La prestataire soutient que l'employeur a imposé une nouvelle condition d'emploi sans l'accord de son syndicat. Elle affirme qu'il n'y avait aucune exigence en matière de vaccination dans son contrat de travail ou sa convention collective. Aucune loi provinciale ou fédérale ne rend la vaccination obligatoire.

[26] La prestataire a présenté ces arguments à la division générale, qui les a pris en considération. La division générale a conclu que l'employeur a le droit de gérer ses activités quotidiennes¹⁷. Lorsque l'employeur a mis en œuvre la politique sur la vaccination, elle est devenue une condition d'emploi de la prestataire. La division générale s'est appuyée sur une décision de la Cour d'appel fédérale qui étaye cette conclusion¹⁸.

[27] Dans une décision récente de la Cour fédérale, un prestataire a également fait valoir que le non-respect d'une politique instaurée sans le consentement de l'employé ne constitue pas une inconduite. Ce prestataire a fait valoir que son contrat de travail initial ne comportait aucune exigence en matière de vaccination¹⁹.

[28] La Cour a reconnu que l'employeur peut instaurer une politique exigeant la vaccination même si elle ne faisait pas partie du contrat de travail initial. La Cour a conclu que la division générale avait établi de façon raisonnable que le non-respect de la politique par le prestataire constituait une inconduite.

¹⁷ Décision de la division générale au para 43.

¹⁸ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.

¹⁹ Voir la décision *Cecchetto v Procureur général du Canada*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[29] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a conclu que l'employeur pouvait instaurer la politique et qu'elle était devenue une condition d'emploi de la prestataire.

[30] Outre les arguments de la prestataire, j'ai également examiné le moyen d'appel. La prestataire n'a signalé aucune erreur de compétence. En outre, on ne peut soutenir que la division générale a commis une telle erreur.

[31] La prestataire n'a signalé aucune erreur de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Par conséquent, je refuse l'autorisation d'en appeler.

Conclusion

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

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel