



[TRADUCTION]

Citation : *NH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 645

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

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

**Partie demanderesse :** N. H.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 8 mars 2023  
(GE-22-2645)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 24 mai 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-324

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, N. H. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté son appel. Elle a conclu que la prestataire avait cessé de travailler en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Son employeuse l'a suspendue avant de la congédier parce qu'elle n'a pas respecté sa politique de vaccination. Par conséquent, la prestataire ne recevrait pas de prestations d'assurance-emploi.

[3] Selon la prestataire, la division générale a fait des erreurs de compétence, de droit et de fait. La prestataire rejette l'idée qu'elle devait se conformer à la politique de vaccination de son employeuse. Elle ajoute qu'en conséquence, toute inconduite est impossible.

[4] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il faut que la cause soit défendable<sup>1</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close<sup>2</sup>.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse de donner à la prestataire la permission de passer à la prochaine étape.

## Question en litige

[6] Est-il possible de soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence, de droit ou de fait?

---

<sup>1</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

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

## **Je refuse la permission de faire appel**

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il se peut qu'une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait ait été commise<sup>3</sup>.

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

## **Peut-on soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence, de droit ou de fait?**

[9] La prestataire soutient que la division générale a fait plusieurs erreurs. Elle écrit ceci :

[traduction]

Dans la présente affaire, une conclusion d'inconduite voudrait dire que la Commission [de l'assurance-emploi du Canada] ignore la pertinence à l'égard des actes de l'employée de l'aspect illégal, coercitif, injuste, illégitime et immoral des mesures de prévention contre la COVID-19 et de divulgation du statut vaccinal [...] établies par l'employeuse (voir la page GD9-2 du dossier d'appel). On ne peut donc pas dissocier les faits et gestes de l'employée de la nouvelle politique de l'employeuse parce qu'ils sont la conséquence directe de la nouvelle politique, qui ne fait pas partie de la convention collective.

Dans la présente affaire, laisser la Commission conclure à une inconduite confirmerait à toutes les employeuses et tous les employeurs qu'il leur est possible de mettre en œuvre des politiques coercitives qui menacent la sécurité et la sûreté de leur personnel sans subir la moindre conséquence.

[10] De ce passage, je retiens que, selon la prestataire, la division générale soutient que [sic] 1) sa convention collective ne rendait pas la vaccination obligatoire et 2) la vaccination n'était pas utile dans le cadre de son emploi. Autrement dit, la vaccination contre la COVID-19 ne représentait pas une obligation envers son employeuse.

---

<sup>3</sup> Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] De plus, la prestataire laisse entendre qu'il ne peut pas y avoir d'inconduite si une organisation demande à son personnel de respecter une politique que la prestataire juge illégale, coercitive, injuste, illégitime, immorale et dangereuse.

[12] Sur ce dernier point, essentiellement, la prestataire avance que la division générale devait se pencher sur la politique de vaccination de l'employeuse. Ainsi, la division générale pouvait voir si la politique était illégale, coercitive, injuste, illégitime, immorale et dangereuse. Et si c'était le cas, la prestataire affirme que la division générale aurait conclu qu'elle n'avait pas à s'y conformer.

[13] Cependant, la Cour fédérale a confirmé que ni la division générale ni la division d'appel n'ont le pouvoir ou la compétence nécessaire pour évaluer le bien-fondé, la légitimité ou la légalité d'une politique adoptée par une employeuse ou un employeur ou pour se prononcer sur le sujet. La Cour a affirmé que la division générale et la division d'appel ont un rôle restreint et précis à jouer. Il s'agit de déterminer la raison pour laquelle la personne a été (suspendue ou) congédiée et de voir si cette raison constitue une inconduite<sup>4</sup>.

[14] Comme le rôle de la division générale est limité, je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale aurait dû examiner la politique de l'employeuse pour décider si elle était illégale, injuste, illégitime, immorale et dangereuse avant de pouvoir trancher la question de l'inconduite.

[15] La prestataire fait aussi valoir qu'elle n'avait pas l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19. Elle fait remarquer que sa convention collective ne l'obligeait pas à se faire vacciner. En conséquence, elle dit que la vaccination n'était pas utile dans le cadre de ses fonctions.

[16] La convention collective ne mentionnait pas la vaccination contre la COVID-19 en particulier et ne contenait aucune disposition sur ce sujet précis. Malgré cela, la convention collective accordait de nombreux droits à l'employeuse. Aux termes de l'article 6, qui porte sur les droits de gestion, le syndicat a convenu que l'ensemble du

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

personnel serait soumis à toutes les règles adoptées par l'employeuse et transmises au personnel, pourvu qu'elles ne soient pas contraires à la convention collective<sup>5</sup>.

[17] La convention collective permettait aussi à l'employeuse de congédier les personnes qui refusaient la vaccination, l'inoculation et d'autres formes d'immunisation requises, sauf si la personne avait des motifs médicaux suffisants<sup>6</sup>.

[18] Étant donné la grande latitude que la convention collective accordait à l'employeuse en ce qui concerne la vaccination, je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la vaccination était inutile dans le cadre de son emploi et qu'elle n'avait pas d'obligation envers son employeuse lorsque celle-ci lui demandait de se faire vacciner.

## **Conclusion**

[19] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew

Membre de la division d'appel

---

<sup>5</sup> Voir l'article 6.01 de la convention collective conclue entre les syndicats et l'Association des employeurs du secteur de la santé de la Colombie-Britannique, à la page GD10-19 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir l'article 6.02 de la convention collective conclue entre les syndicats et l'Association des employeurs du secteur de la santé de la Colombie-Britannique, à la page GD10-19.