



[TRADUCTION]

Citation : *SM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1119

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. M.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 29 mai 2023
(GE-23-123)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 16 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-612

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, S. M. (prestataire), a été suspendue de son emploi puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination de son employeur. La prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison pour laquelle la prestataire a perdu son emploi est considérée comme une inconduite. Elle l'a donc exclue du bénéfice des prestations.

[4] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur. Elle a décidé que ce motif est considéré comme une inconduite et que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations.

[5] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a mal compris la preuve. Cependant, elle a besoin de la permission pour que son appel aille de l'avant.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner 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 en litige

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

Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la prestataire doit remplir 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 (appelées « 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;
- 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

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 abusive comme « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et arbitraire comme « 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 [sic] c Canada [Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration]*, 2012 CF 319).

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été cernés avec précision par la prestataire⁵.

– **La décision de la division générale**

[12] L'employeur de la prestataire a instauré une politique exigeant la vaccination contre la COVID-19. La date limite initiale de vaccination prévue par la politique a été reportée à plusieurs reprises⁶. La prestataire a dit à l'employeur qu'elle ne se ferait pas vacciner. Elle a été placée en congé sans solde le 23 mars 2022, puis congédiée le 7 avril 2022⁷.

[13] La division générale devait décider pourquoi la prestataire a perdu son emploi et si ce motif constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] La division générale a tenu compte du témoignage de la prestataire, des notes au dossier tirées des conversations que celle-ci a eu avec Service Canada et de la raison que l'employeur a fournie pour avoir congédié la prestataire⁸. À la lumière de cette preuve, elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur⁹.

[15] La division générale a énoncé dans sa décision la jurisprudence clé de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale concernant la question de l'inconduite¹⁰. Elle a ensuite appliqué le critère juridique énoncé dans la jurisprudence à la situation de la prestataire. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite pour les raisons suivantes :

- La prestataire était au courant de la politique de vaccination.

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 4.

⁷ Voir les lettres de l'employeur aux pages GD3-42 et GD3-43 du dossier d'appel.

⁸ Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 20 et 22.

⁹ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 23.

¹⁰ Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 25 à 32.

- La prestataire savait qu'elle pouvait perdre son emploi si elle ne respectait pas la politique.
- La prestataire savait ou aurait dû savoir quelles étaient les conséquences du non-respect de la politique.
- La prestataire a délibérément décidé de ne pas se conformer à la politique.
- La prestataire a perdu son emploi parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique¹¹.

[16] La division générale a examiné les arguments de la prestataire selon lesquels la politique était coercitive et portait atteinte à ses droits, qu'elle ne faisait pas partie de son contrat de travail initial et qu'elle devrait recevoir des prestations pour des raisons d'équité et de justice¹². Elle a conclu qu'il ne lui appartient pas de trancher ces questions¹³.

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

[17] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire n'a pas précisé l'erreur que la division générale aurait commise¹⁴. Elle soutient que la division générale a mal compris le calendrier selon lequel son employeur a mis en œuvre sa politique de vaccination¹⁵. L'employeur a repoussé la date limite à plusieurs reprises, et la date limite définitive était le 7 avril 2022.

[18] La prestataire soutient qu'elle a quitté volontairement son emploi avant la date limite parce qu'elle a décidé de ne pas se faire vacciner. Elle affirme que son dernier jour était le 23 mars 2022 et qu'elle a donné un préavis suffisant à son employeur. Elle affirme que ses gestes ne constituaient pas une inconduite¹⁶.

¹¹ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 45.

¹² Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 42 à 44.

¹³ Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 46 et 47.

¹⁴ Voir le document AD1 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir les pages AD1-5 et AD1B-2 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir la page AD1B-2 du dossier d'appel.

[19] Les arguments de la prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. La division générale a pris en considération tous les éléments de preuve pertinents lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait été suspendue puis congédiée. J'ai examiné les documents au dossier et la prestataire n'a pas soutenu devant la division générale qu'elle avait quitté volontairement son emploi.

[20] Je peux seulement décider s'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en se fondant sur la preuve et les arguments dont elle disposait. Je ne peux pas examiner un nouvel argument à ce stade. La division générale n'avait aucun élément de preuve montrant que la prestataire avait quitté volontairement son emploi et il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'elle avait été suspendue et congédiée.

[21] La division générale a reconnu que l'employeur a repoussé la date limite dans sa politique à plusieurs reprises¹⁷. Elle a expliqué pourquoi elle ne peut pas rendre une décision sur la conduite de l'employeur ni vérifier si la politique était coercitive ou si les droits de la prestataire ont été violés¹⁸. Les arguments de la prestataire ne permettent pas de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable.

[22] La division générale a correctement énoncé la loi concernant l'inconduite. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu qu'elle était au courant de la politique et des conséquences du non-respect de celle-ci.

[23] La division générale a examiné tous les faits pertinents et a conclu que la Commission avait prouvé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

¹⁷ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 4.

¹⁸ Voir la décision de la division générale, aux paragraphes 46 et 47.

[24] La division générale a cité une décision récente de la Cour fédérale, *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, qui a confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni de la validité de la politique de vaccination¹⁹.

[25] Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour a convenu qu'un employé qui avait délibérément décidé de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. La Cour a confirmé que la loi ne permet pas au Tribunal d'examiner le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la politique de l'employeur²⁰.

[26] En plus des arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné les moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit et il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[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

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

²⁰ Voir le paragraphe 48 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement), citant la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251 et la décision *Canada (Procureur général) c Lee*, 2007 CAF 406.