



[TRADUCTION]

Citation : *KK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1139

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. K.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 16 février 2023
(GE-22-3324)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 21 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-217

Décision

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

Aperçu

[2] K. K. est la prestataire dans cette affaire. Elle a occupé un poste administratif dans une université. Lorsqu'elle a cessé de travailler, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations parce qu'elle avait été congédiée en raison d'une inconduite¹.

[4] La division générale est arrivée à la même conclusion². Elle a déclaré que la prestataire était au courant de la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur, qu'elle avait eu assez de temps pour s'y conformer et qu'elle aurait dû connaître les conséquences en cas de non-respect.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel³. Elle doit cependant obtenir la permission d'aller de l'avant.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès⁴.

Question préliminaire

[7] La prestataire a présenté une demande à la division d'appel dans laquelle elle explique pourquoi elle n'était pas d'accord avec la décision de la division générale⁵.

¹ Voir les pages GD3-25 et GD3-34 du dossier d'appel.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-11.

³ Voir les pages AD1-1 à AD1-11.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Voir les pages AD1-1 à AD1-11.

[8] La prestataire n'ayant pas rempli les bons formulaires, le Tribunal lui a envoyé une lettre le 17 avril 2023 pour lui demander plus d'informations au sujet de son appel. La lettre demandait à la prestataire de préciser le type d'erreur commise et de motiver sa demande en fonction de ce que la division d'appel pouvait prendre en considération. La date limite pour répondre à la lettre était le 28 avril 2023.

[9] La prestataire a demandé au Tribunal un délai supplémentaire pour répondre⁶. Elle a ensuite demandé une deuxième fois plus de temps pour répondre. La nouvelle date limite a été fixée au 19 mai 2023.

[10] À la date de la présente décision, le Tribunal n'a pas reçu de réponse à cette lettre ni aucune communication de la part de la prestataire.

Question en litige

[11] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable?

Analyse

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[12] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde la permission de faire appel⁷.

[13] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁸. Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli⁹.

⁶ Voir les lettres datées du 21 avril 2023 et du 5 mai 2023 accordant à la prestataire plus de temps pour répondre.

⁷ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁹ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

[14] Je ne peux examiner que certains types d'erreurs. Je dois surtout vérifier si la division générale a pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou moyens d'appel)¹⁰.

[15] Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants. La division générale¹¹ :

- a agi de façon inéquitable;
- a outrepassé sa compétence ou a refusé de l'exercer;
- a commis une erreur de droit;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[16] Pour que l'appel aille de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel lui confère une chance raisonnable de succès¹².

Je refuse à la prestataire la permission de faire appel

[17] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision et fait valoir ce qui suit dans le présent appel¹³ :

- Premièrement, elle affirme que la division générale s'est appuyée sur des affaires qui n'étaient pas similaires à la sienne. Elle dit que ces affaires concernaient des drogues illicites et des politiques sur les drogues déjà existantes, contrairement à la sienne qui porte sur la nouvelle politique de vaccination mise en œuvre dans son milieu de travail.
- Deuxièmement, l'employeur a modifié les modalités de son contrat de travail sans son consentement.

¹⁰ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹³ Voir la page AD1-7.

- Troisièmement, sa conduite n'était pas une inconduite et n'était pas délibérée.

[18] La prestataire n'a pas précisé quel type d'erreur la division générale aurait commise. Malgré cela, j'ai examiné si des erreurs révisables avaient été commises selon les renseignements qu'elle a fournis¹⁴.

– **La division générale a décidé que la prestataire avait été congédiée en raison d'une inconduite**

[19] La division générale devait décider si la Commission avait prouvé que la prestataire avait été congédiée en raison d'une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] La loi prévoit qu'une partie prestataire suspendue ou congédiée en raison d'une inconduite n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi¹⁵.

[21] L'inconduite n'est pas définie dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais la Cour d'appel fédérale en a donné une définition. Dans la décision *Mishibinijima*, la Cour a défini l'inconduite comme une conduite qui est délibérée, ce qui signifie qu'elle est consciente, voulue ou intentionnelle¹⁶.

[22] La Cour a également affirmé qu'il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée¹⁷.

[23] Voici un résumé des principales conclusions de la division générale dans cette affaire :

- La prestataire a été congédiée le 23 février 2022 en raison d'une inconduite et a donc été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹⁸.

¹⁴ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁵ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁷ Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Voir les paragraphes 2 et 38 de la décision de la division générale.

- La prestataire connaissait la politique de vaccination et savait qu'elle devait être entièrement vaccinée contre la COVID-19. De plus, elle avait eu assez de temps pour se conformer à cette politique¹⁹.
- La prestataire a fait le choix conscient, délibéré et intentionnel de ne pas respecter la politique de vaccination²⁰.
- La prestataire n'a pas respecté la politique de vaccination, ce qui l'a empêchée de s'acquitter ses fonctions²¹.
- La prestataire savait ou aurait dû savoir qu'elle serait congédiée si elle ne suivait pas la politique²².

– **La division générale s'est appuyée sur la jurisprudence pertinente**

[24] La prestataire soutient que la division générale s'est appuyée sur des affaires judiciaires qui ne sont pas similaires à la sienne parce qu'elles portaient sur des drogues illicites et des politiques sur les drogues déjà existantes²³. Elle fait valoir que la politique de vaccination à son lieu de travail n'existait pas lorsqu'elle a été embauchée, contrairement aux politiques sur les drogues dans ces affaires.

[25] La prestataire ne mentionne pas les affaires précises, mais je pense qu'elle faisait référence aux décisions *McNamara* et *Paradis* de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale. Je remarque que la division générale s'est appuyée sur ces deux affaires dans sa décision²⁴. En outre, ces deux affaires concernaient des personnes congédiées pour inconduite parce qu'elles avaient enfreint la politique de leur employeur en matière de drogues²⁵.

¹⁹ Voir les paragraphes 31 et 39 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir les paragraphes 51 et 53 de la décision de la division générale.

²¹ Voir le paragraphe 47 de la décision de la division générale.

²² Voir les paragraphes 28, 35, 38, 51 et 53 de la décision de la division générale.

²³ Voir la page AD1-7 du dossier d'appel.

²⁴ Voir les paragraphes 17, 20, 21, 22, 23 et 46 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

[26] Il semble que la prestataire soutienne que ces affaires ne sont pas pertinentes parce que leurs faits sont différents de ceux de sa propre affaire. Je vais donc examiner ce que la division générale a dit au sujet de ces affaires.

[27] Premièrement, la division générale s'est fondée sur la décision *McNamara* pour dire qu'il faut se concentrer sur la conduite de la personne employée, et non sur celle de l'employeur²⁶. Se référant à la décision *McNamara*, la division générale a déclaré que les personnes congédiées injustement ont d'autres solutions à leur disposition qui permettent de pénaliser le comportement de l'employeur et d'éviter que celui-ci coûte de l'argent aux contribuables en versements de prestations d'assurance-emploi²⁷.

[28] Deuxièmement, la division générale s'est appuyée sur la décision *Paradis* pour étayer le fait qu'il faut se concentrer sur ce que la prestataire a fait ou n'a pas fait et sur la question de savoir si cela constitue une inconduite²⁸.

[29] La division générale a reconnu que les faits des affaires *McNamara* et *Paradis* étaient différents de ceux de l'affaire de la prestataire. Au paragraphe 25 de sa décision, elle a déclaré ce qui suit :

Ces décisions ne concernent pas des politiques de vaccination contre la COVID-19, mais ce qu'elles disent est pertinent. Mon rôle n'est pas d'évaluer le comportement ou les politiques de l'employeur et d'établir s'il a eu raison de congédier l'appelante. Je dois plutôt me concentrer sur ce que l'appelante a fait ou n'a pas fait et voir si cela constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] La division générale a correctement centré son analyse sur la conduite de la prestataire et non sur celle de l'employeur. C'est ce que la jurisprudence dit de faire.

[31] Même si les faits sont différents dans la présente affaire et qu'ils n'impliquent pas de drogues ou une politique en la matière, les principes juridiques exposés dans les

²⁶ Voir les paragraphes 20 à 22 de la décision de la division générale et la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107 aux paragraphes 22 et 23.

²⁷ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir les paragraphes 17, 23 et 25 de la décision de la division générale et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, au paragraphe 31.

décisions *McNamara* et *Paradis* sont toujours pertinents et applicables dans les cas d'inconduite liés à l'assurance-emploi.

[32] La prestataire a également affirmé à la division d'appel qu'il n'y avait pas de politique de vaccination au moment de son embauche et que l'employeur avait modifié ses conditions d'emploi sans son consentement. Toutefois, la Cour a déjà établi qu'il faut se concentrer sur la conduite de la personne employée, et non sur celle de l'employeur.

– **La Cour fédérale a jugé une affaire semblable**

[33] La Cour fédérale a confirmé que la compétence du Tribunal était limitée dans la récente décision *Cecchetto*. La division générale n'a pas fait expressément référence à cette décision, mais ses faits sont semblables à ceux de la présente affaire²⁹.

[34] L'affaire *Cecchetto* concernait un appelant qui a été suspendu et congédié en raison d'une inconduite parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur³⁰. Il n'était pas donc pas admissible aux prestations d'assurance-emploi³¹.

[35] Au paragraphe 32 de la décision *Cecchetto*, la Cour a déclaré ce qui suit :

[traduction]

Le demandeur est visiblement frustré par le fait qu'aucune des décisions n'ait abordé ce qu'il considère comme des questions de droit ou de fait fondamentales, par exemple, l'intégrité physique, le consentement aux tests médicaux, la sûreté et l'efficacité des vaccins contre la COVID-19 ou les tests antigéniques. Mais cela ne rend pas la décision de la division d'appel déraisonnable pour autant. La principale faille de son argument est qu'il reproche aux personnes qui ont rendu les décisions de ne pas avoir réglé un ensemble de questions qu'elles ne sont pas légalement autorisées à examiner.

²⁹ La décision *Cecchetto* a été rendue par la Cour fédérale le 23 janvier 2023, peu avant la tenue de l'audience.

³⁰ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, au paragraphe 47.

³¹ Voir les articles 30 et 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[36] Le prestataire demandait à la division générale de trancher des questions qu'elle ne peut pas trancher. La décision *Cecchetto* confirme le rôle restreint du Tribunal, à savoir que ces questions ne relèvent pas de son mandat ou de sa compétence.

[37] La division générale a reconnu les autres arguments de la prestataire concernant la conduite de l'employeur : rupture de contrat, discrimination, absence de mesures d'adaptation et congédiement injustifié, mais elle a décidé qu'elle n'avait pas le pouvoir de les examiner³².

[38] La division générale a déclaré que si l'employeur avait rompu le contrat de travail de la prestataire, elle pouvait s'adresser à une autre cour ou à un autre tribunal³³. Dans l'affaire *Cecchetto*, la Cour a souligné qu'il existe d'autres moyens par lesquels les demandes de la prestataire peuvent progresser adéquatement dans le cadre du système juridique³⁴.

[39] Il est clair que la prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la division générale. Toutefois, un appel à la division d'appel n'est pas une nouvelle audience. Je ne peux pas réévaluer la preuve pour en arriver à une conclusion différente qui serait plus favorable à la prestataire³⁵.

[40] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a commis une erreur révisable pour les raisons suivantes³⁶.

[41] La division générale s'est appuyée sur l'article pertinent de la *Loi sur l'assurance-emploi*³⁷. Elle a également énoncé et appliqué le critère juridique d'inconduite ci-dessus en se fondant sur ce que la Cour a dit³⁸.

³² Voir les paragraphes 48, 49 et 50 de la décision de la division générale et la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, au paragraphe 48.

³³ Voir le paragraphe 48 de la décision de la division générale.

³⁴ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, au paragraphe 49.

³⁵ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

³⁶ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³⁷ Voir les paragraphes 2 et 7 de la décision de la division générale.

³⁸ Voir les paragraphes 15 à 18 de la décision de la division générale.

[42] La division générale s'est appuyée sur la jurisprudence contraignante de la Cour lorsqu'elle a décrit l'inconduite de la manière dont elle l'a fait³⁹. Elle devait se concentrer sur la conduite de la prestataire et non sur celle de l'employeur. Personne ne conteste que la prestataire n'a pas respecté la politique⁴⁰.

[43] Enfin, les principales conclusions de la division générale sont appuyées par la preuve et elle n'a tranché que des questions qu'elle avait le pouvoir de trancher.

– Il n'y a aucune autre raison d'accorder à la prestataire la permission de faire appel

[44] J'ai examiné le dossier, écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale et lu sa décision⁴¹. Je n'ai vu aucun élément de preuve pertinent que la division générale a pu ignorer ou mal interpréter. L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[45] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³⁹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴⁰ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

⁴¹ La Cour fédérale a déclaré que c'est ce que je devais faire dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.