



[TRADUCTION]

Citation : *ZH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1121

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission de faire
appel**

Partie demanderesse : Z. H.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 23 mai 2023
(GE-22-3934)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 16 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-614

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

Aperçu

[2] La demanderesse, Z. H. (prestataire), a pris un congé de maladie de son emploi d'infirmière le 15 octobre 2021. Elle a demandé et reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi jusqu'au 12 février 2022, puis elle a demandé de passer aux prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] L'employeur de la prestataire a mis en œuvre une politique exigeant la vaccination contre la COVID-19. Les employés devaient recevoir une première dose au plus tard le 26 octobre 2021 et être entièrement vaccinés au plus tard le 14 novembre 2021. La prestataire a été suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur.

[4] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison de la suspension et du congédiement de la prestataire était une inconduite. La Commission a ensuite exclu la prestataire du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.¹ La prestataire a demandé une révision de la décision. La Commission a maintenu sa décision après révision.

[5] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle était exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

[6] La prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel, mais elle doit d'abord obtenir la permission pour que son appel

¹ L'exclusion de la prestataire n'a pas arrêté le versement des prestations de maladie qu'elle recevait. Cela signifiait toutefois qu'elle ne pouvait pas passer aux prestations régulières lorsqu'elle en a fait la demande après la fin de ses prestations de maladie.

aille de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

[7] 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.

Questions en litige

[8] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant d'examiner la convention collective de la prestataire?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant de décider si l'employeur avait enfreint une clause du contrat de travail?
- c) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire ne pouvait pas s'acquitter de ses tâches au travail?
- d) La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[9] Le critère juridique que la prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès?²

² 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.

[10] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé 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*.³

[11] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- a) elle n'a pas offert une procédure équitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante;⁴
- d) elle a commis une erreur de droit.⁵

[12] 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 confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas précisément cernés.⁶

La décision de la division générale

[13] La division générale a conclu que la prestataire avait été suspendue puis congédiée parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur.⁷ La prestataire a refusé de se faire vacciner pour des motifs religieux et a

³ Voir l'article 58(2) de *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ 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 une façon abusive comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « 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 ». Voir *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁵ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

⁶ Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁷ Voir le paragraphe 10 de la décision de la division générale.

demandé une exemption à l'autorité provinciale en santé publique, comme le prévoit la politique. Sa demande a été rejetée.⁸

[14] La prestataire a d'abord été placée en congé sans solde pendant trois semaines, puis congédiée. La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi parce qu'elle a contrevenu à la politique de son employeur. La division générale a ensuite examiné si ce motif constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La division générale a énoncé la jurisprudence pertinente de la Cour fédérale et de la Cour fédérale concernant les questions d'inconduite.⁹ 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 savait qu'il y avait une politique de vaccination obligatoire.¹⁰
- La prestataire savait que la politique exigeait que les employés soient vaccinés ou bénéficient d'une exemption approuvée.¹¹
- La prestataire n'avait pas d'exemption et a délibérément décidé de ne pas se faire vacciner ou d'informer son employeur de son statut vaccinal.¹²
- Étant donné qu'elle a refusé de se conformer à la politique, la prestataire ne pouvait pas se rendre au travail et s'acquitter de ses tâches auprès de son employeur.¹³

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

⁹ Voir les paragraphes 15 à 26 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 72 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 73 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 72 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 74 de la décision de la division générale.

- La prestataire savait qu'il y avait une réelle possibilité qu'elle perde son emploi parce qu'elle ne respectait pas la politique.¹⁴

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur

[16] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes.¹⁵ Elle affirme que la division générale n'a pas révisé sa convention collective, même si elle a déclaré qu'elle ne contient aucune disposition concernant la vaccination contre la COVID-19.¹⁶ La prestataire fait valoir qu'il n'y avait pas d'obligation expresse de se faire vacciner découlant de son contrat de travail.

[17] La prestataire soutient que son employeur a imposé unilatéralement une nouvelle condition d'emploi sans le consentement de son agent négociateur. Elle affirme avoir déposé un grief auprès de son syndicat concernant son congédiement, mais n'avoir reçu aucune mise à jour.¹⁷

[18] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant de tenir compte de sa convention collective. La prestataire a présenté ces arguments à la division générale, et ils ont été abordés dans sa décision.¹⁸ La division générale a expliqué que les questions concernant la convention collective ne relèvent pas de sa compétence.¹⁹

[19] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur en omettant de décider si l'employeur avait enfreint le contrat de travail.²⁰ La prestataire s'est appuyée sur une autre décision de la division générale : *A.L. c Commission de l'assurance-emploi du*

¹⁴ Voir le paragraphe 75 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir AD1-3.

¹⁶ Voir AD1-8.

¹⁷ Voir AD1-8.

¹⁸ Voir le paragraphe 56 de la décision de la division générale.

¹⁹ Voir le paragraphe 66 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir AD1-9 et AD1-10.

Canada. La prestataire a aussi fait référence à cette décision dans sa demande de permission de faire appel.²¹

[20] La membre de la division générale a expliqué qu'elle n'est pas obligée de suivre d'autres décisions de la division générale. Elle a aussi expliqué les raisons pour lesquelles elle n'a pas suivi le raisonnement de l'arrêt *A.L.*²² Je signale que cette décision a été portée en appel à la division d'appel et que l'appel a été accueilli récemment.²³

[21] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'elle ne pouvait pas s'acquitter de ses tâches au travail. Elle affirme que la division générale a présumé qu'elle ne pouvait pas accomplir ses tâches d'infirmière même si elle était disposée et capable de le faire avant la mise en œuvre de la politique. Elle fait valoir que son statut vaccinal n'a aucune incidence sur sa capacité à accomplir ses tâches.²⁴

[22] Selon la division générale, le fait que la prestataire n'a pas respecté la politique signifiait qu'elle avait été mise en congé. Comme elle ne pouvait pas se rendre à son lieu de travail, la prestataire ne pouvait pas faire son travail.

[23] Je conclus qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait. Elle n'a pas décidé que la prestataire devait se faire vacciner pour effectuer ses tâches d'infirmière, mais plutôt qu'elle ne pouvait pas effectuer ses tâches si elle était en congé. Son congé était attribuable au fait qu'elle n'a pas respecté la politique.

[24] La division générale a examiné et abordé tous les arguments que la prestataire a présentés dans sa demande de permission de faire appel. Elle a expliqué, en faisant référence à la jurisprudence, pourquoi elle n'était pas d'accord avec la prestataire.

²¹ Voir *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1428.

²² Voir la décision de la division générale aux paragraphes 57 à 66.

²³ Voir *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AL*, 2023 TSS 1032.

²⁴ Voir AD1-10.

J'estime que ces arguments ne démontrent pas que la division générale a commis des erreurs.

[25] Dans ses motifs, la division générale a évoqué une décision récente de la Cour fédérale, *Cecchetto v Canada (Procureur général)*. Cette décision a confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni de la validité de sa politique de vaccination.²⁵ La Cour a convenu qu'un employé qui a délibérément décidé de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.²⁶

[26] En plus des arguments de la prestataire, j'ai également examiné les autres 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. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de compétence.

[27] La prestataire n'a relevé aucune erreur de la division générale qui pourrait conférer 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

²⁵ Voir *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

²⁶ Voir *Cecchetto* au paragraphe 32.