



[TRADUCTION]

Citation : *KJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1347

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. J.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 18 juillet 2023
(GE-23-318)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 6 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-23-770

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, K. J. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire.

[3] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, elle a conclu qu'elle avait fait quelque chose qui lui avait fait perdre son emploi. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[4] En raison de l'inconduite, la prestataire a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire soutient que le membre de la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'il a défini l'inconduite. Elle affirme qu'il n'y a pas d'inconduite lorsqu'un employé a droit à une mesure d'adaptation religieuse. Elle soutient également que la division générale a ignoré certains faits.

[6] 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 doit y avoir une cause défendable.¹ Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.²

[7] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ Voir *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue [traduction] « que l'appel 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 de droit lorsqu'elle a défini l'inconduite?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré certains faits?

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

[9] La prestataire demande qu'on examine de nouveau son dossier. Avant qu'elle ait droit à un nouvel examen de son dossier, la division d'appel doit être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

[10] 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 si la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait.³

[11] Pour ce qui est des erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.⁴

Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a défini l'inconduite?

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a défini l'inconduite. Elle affirme que la division générale aurait dû reconnaître qu'elle n'a commis aucune inconduite. Elle affirme qu'il n'y a pas d'inconduite lorsqu'une personne a droit à une mesure d'adaptation religieuse.

[13] La prestataire affirme que son employeur aurait dû lui offrir des mesures d'adaptation en vertu de sa politique de vaccination. Elle aurait pu, entre autres,

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

accomplir ses tâches habituelles de la maison, utiliser de l'équipement de protection individuelle, ou subir des tests ou des examens de symptômes quotidiens.

[14] Cependant, comme la Cour d'appel fédérale l'a déclaré dans l'affaire *Mishibinijima*,⁵ le fait qu'un employeur ne fournit pas de mesures d'adaptation n'est pas pertinent à la question de l'inconduite. C'est toujours le cas, même si l'employeur de la prestataire lui avait déjà offert des mesures d'adaptation pendant plusieurs mois.

[15] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a décidé qu'elle ne pouvait pas examiner si l'employeur de la prestataire aurait dû lui fournir des mesures d'adaptation continues. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit sur la question des mesures d'adaptation.

Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré certains éléments de preuve?

[16] La prestataire soutient que la division générale a ignoré certains éléments de preuve. Elle affirme que la division générale aurait dû reconnaître les différences entre sa période de mesures d'adaptation et le moment où son employeur ne lui offrait plus de mesures d'adaptation.

[17] Toujours est-il que cela n'aurait pas eu d'incidence sur la conclusion de la division générale quant à savoir s'il y a eu inconduite, car les mesures d'adaptation n'étaient pas pertinentes à la question de l'inconduite.

[18] De plus, la prestataire laisse entendre qu'étant donné que son employeur l'a amenée à croire qu'il continuerait à lui offrir des mesures d'adaptation, elle ignorait qu'il pouvait la congédier pour ne pas avoir respecté sa politique.

[19] La division générale a abordé ce point. Elle a reconnu que le 20 avril 2022, l'employeur a fait parvenir une lettre à la prestataire pour savoir si elle remplissait

⁵ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

toujours les conditions requises pour recevoir des mesures d'adaptation.⁶ La division générale a également souligné que l'employeur a communiqué avec elle le 17 mai 2022 pour l'aviser qu'il ne continuerait pas à lui offrir des mesures d'adaptation après le 31 mai 2022. Il y précise que si elle n'était toujours pas entièrement vaccinée à ce moment-là, il la suspendrait. De plus, si elle n'avait pas l'intention de se faire vacciner avant le 4 juillet 2022, il la congédierait de son emploi.⁷

[20] Il ressort clairement de la preuve que l'employeur a informé la prestataire que si elle ne respectait pas sa politique de vaccination ou ne recevait pas de mesures d'adaptation, il la mettrait en congé administratif sans solde à compter du 1^{er} juin 2022. L'employeur lui a également fait savoir que si elle n'avait toujours pas l'intention ou le plan de se faire entièrement vacciner avant le 4 juillet 2022, il mettrait fin à son emploi parce qu'elle contrevenait à sa politique de vaccination. La preuve montre également que l'employeur n'a pas fait comprendre à la prestataire qu'elle pouvait s'attendre à bénéficier de mesures d'adaptation continues.

[21] Compte tenu de la preuve dont elle disposait, la division générale avait le droit de conclure que la prestataire savait ou aurait dû savoir qu'à défaut de recevoir une mesure d'adaptation ou de se conformer à la politique de vaccination, elle pouvait perdre son emploi.

[22] Cela ne veut pas dire que la prestataire n'a aucun recours. Elle affirme que son employeur a porté atteinte à ses droits. Malheureusement, cette question ne relève pas de la compétence du Tribunal de la sécurité sociale.

⁶ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale, qui fait référence à la lettre de l'employeur datée du 20 avril 2022 (GD6-3).

⁷ Lettre de l'employeur datée du 17 mai 2022 (GD6-8).

Conclusion

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

Janet Lew
Membre de la division d'appel