



[TRADUCTION]

Citation : *EM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1470

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : E. M.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 17 juillet 2023
(GE-23-719)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 7 novembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-796

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, E. M. (prestataire), travaillait comme agente des services aux passagers d'une compagnie aérienne. Elle demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. La division générale avait rejeté son appel.

[3] La division générale a décidé ce qui suit :

- L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que la prestataire avait été suspendue de son emploi, puis avait perdu son emploi, en raison d'une inconduite. Autrement dit, elle a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi. Elle n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.
- La prestataire n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[4] Par conséquent, la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 1er novembre 2021 au 29 avril 2022 et exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi après cette date.

[5] La prestataire soutient que le membre de la division générale a commis des erreurs de fait. Elle nie avoir commis une inconduite. Elle nie aussi qu'elle n'aurait pas été disponible pour travailler. Elle affirme que la division générale n'a pas reconnu qu'elle avait une explication raisonnable justifiant le fait qu'elle n'a pas suivi la politique de vaccination de son employeur. Elle affirme que la division générale n'a pas non plus reconnu qu'elle avait une explication raisonnable justifiant le fait qu'elle donnait peut-être l'impression de ne pas être disponible pour travailler.

[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 l'appel.

Question en litige

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré l'un des éléments de preuve concernant la conduite de la prestataire et sa disponibilité pour travailler?

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

[9] 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

[10] 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 ignoré l'un des éléments de preuve?

– La prestataire nie toute inconduite

[11] La prestataire nie avoir commis une inconduite. Elle dit qu'elle n'aurait pas dû être soumise à l'obligation vaccinale. Elle affirme qu'elle avait des raisons valables de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Elle dit que les

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 ».

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*.

vaccins contre la COVID-19 sont fatals et expérimentaux. Selon la prestataire, les vaccins constituent [traduction] « les crimes contre l'humanité les plus désastreux de l'histoire ». ⁵ Elle s'appuie sur plusieurs publications justificatives.

[12] La prestataire affirme qu'un certain contrôle gouvernemental s'exerce par le biais de la vaccination. Elle laisse entendre que le Tribunal de la sécurité sociale ne devrait pas se faire le complice du gouvernement en perpétuant ce contrôle. Elle affirme que la politique de vaccination de son employeur était inconstitutionnelle, discriminatoire, criminelle et injuste.

[13] La prestataire affirme que la division générale aurait dû tenir compte de tous ces faits, car ils expliquent pourquoi elle a refusé de se faire vacciner contre la COVID-19.

[14] La division générale a reconnu la position de la prestataire et les raisons pour lesquelles elle a décidé de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Toutefois, elle a conclu que sa compétence était limitée. Elle a décidé qu'elle n'avait pas le pouvoir de traiter et d'examiner les motifs de la prestataire ni de se pencher sur ses préoccupations. Elle a plutôt conclu que son pouvoir se limitait à examiner si la prestataire avait volontairement choisi de ne pas suivre la politique de son employeur, malgré le fait qu'elle connaissait les conséquences qui pouvaient en découler.

[15] La division générale a bien déterminé l'étendue de son pouvoir lorsqu'il s'agit d'évaluer l'inconduite. ⁶ Pour cette raison, les arguments de la prestataire et la preuve sur laquelle elle s'est fondée n'étaient pas pertinents. Je ne suis pas convaincue qu'il est possible de soutenir que la division générale a ignoré la preuve de la prestataire concernant les vaccins, car elle n'était pas pertinente pour la question que la division générale devait trancher.

⁵ Voir le courriel de la prestataire du 20 août 2023 (AD 1-2).

⁶ Voir, par exemple, la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134.

– **La prestataire nie qu'elle n'était pas disponible**

[16] La prestataire nie qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Elle affirme que même si les possibilités d'emploi étaient limitées, elle a bel et bien postulé à des emplois. Cependant, il y avait peu d'offres d'emplois à ce moment-là, surtout pour les personnes qui n'étaient pas vaccinées. De plus, son employeur et elle s'attendaient à ce qu'elle puisse retourner au travail assez rapidement.

[17] La division générale a reconnu la preuve de la prestataire sur ce point. La prestataire n'a signalé aucun élément en particulier que la division générale aurait ignoré. Essentiellement, elle demande à la division d'appel d'examiner et de réévaluer la preuve et de décider si elle était disponible pour travailler.

[18] Cependant, comme la Cour fédérale l'a établi dans l'arrêt *Tracey*,⁷ dans une demande de permission de faire appel (en assurance-emploi), la division d'appel a un rôle limité. Elle doit décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Ce n'est pas le rôle de la division d'appel d'apprécier de nouveau la preuve ou de soupeser de nouveau les facteurs pris en compte par la division générale pour en arriver à une conclusion différente.

[19] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a ignoré l'un des éléments de preuve concernant la disponibilité de la prestataire.

Conclusion

[20] L'appel n'a aucune 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

⁷ Voir le paragraphe 46 de la décision intitulée *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300.