



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 16

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision relative à une prolongation du délai et à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse : K. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 15 août 2023
(GE-23-1446)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 5 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-23-915

Décision

[1] Une prolongation du délai de présentation d'une demande à la division d'appel est accordée. La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse, K. M. (prestataire), cherche à obtenir : 1) une prolongation du délai pour faire appel de la décision de la division générale et 2) la permission de faire appel. La division générale a rejeté l'appel de la prestataire.

[3] La division générale a conclu que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, la prestataire avait fait quelque chose qui lui avait fait perdre son emploi. Elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de son employeur. En raison de l'inconduite, la prestataire a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] La prestataire refuse d'admettre qu'elle a commis une quelconque inconduite. Elle soutient que la membre de la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit et de fait.

[5] Pour décider s'il y a lieu de prolonger le délai, je dois être convaincue qu'il y a une explication raisonnable pour le retard avec lequel la prestataire a présenté sa demande à la division d'appel. Si la prestataire n'a pas d'explication raisonnable, l'affaire est close.

[6] Si j'accorde une prolongation de délai, je dois tout de même vérifier si l'appel a une chance raisonnable de succès. Cela est assimilé à une cause défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est également close².

¹ Voir la décision *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 « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

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

Questions en litige

[8] Voici les questions en litige dans le présent appel :

- a) La demande à la division d'appel était-elle en retard?
- b) Dans l'affirmative, dois-je prolonger le délai de présentation de la demande?
- c) Si j'accorde une prolongation du délai, est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure, une erreur de droit ou une erreur de fait?

Analyse

La demande était en retard

[9] La prestataire reconnaît qu'elle était en retard lorsqu'elle a présenté sa demande à la division d'appel.

[10] Il y a un délai de 30 jours pour présenter une demande à la division d'appel. Le 16 août 2023, le Tribunal de la sécurité sociale a envoyé un courriel à la prestataire pour lui transmettre la décision de la division générale. La prestataire aurait donc dû présenter une demande à la division d'appel au plus tard le 15 septembre 2023. Elle a déposé sa demande le 4 octobre 2023, soit plus de deux semaines en retard.

[11] Comme la prestataire n'a pas déposé sa demande à temps, elle doit obtenir une prolongation de délai. Si la division d'appel n'accorde pas de prolongation de délai, la division d'appel n'examinera pas la demande de permission de faire appel de la prestataire. Cela mettra également fin à son appel de la décision de la division générale.

Je prolonge le délai de présentation de la demande

[12] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation du délai, je dois vérifier si la prestataire a une explication raisonnable justifiant le fait qu'elle a présenté sa demande en retard³.

[13] La prestataire affirme avoir subi une blessure importante le 7 août 2023 qui a causé chez elle des troubles physiques et mentaux. Elle ne se sentait pas capable de présenter une demande dans les délais prescrits. Elle affirme qu'une fois qu'elle s'est sentie mieux, elle a immédiatement déposé sa demande.

[14] J'admets que cela explique raisonnablement le retard de la prestataire. Par conséquent, je prolonge le délai dont elle dispose pour présenter une demande à la division d'appel.

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

[15] 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 l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait⁴.

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

– La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure lorsqu'elle a accepté la preuve par oui-dire

[17] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure lorsqu'elle a accepté la preuve par oui-dire. Faisant partie d'un tribunal administratif, la division générale n'est pas liée par les règles judiciaires strictes en matière de preuve. Elle peut accepter les éléments de preuve par oui-dire. La division

³ C'est ce que dit l'article 27(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

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

générale accepte régulièrement la preuve par ouï-dire. Par exemple, la division générale accepte souvent les notes de la Commission concernant les conversations téléphoniques que ses agentes et agents ont eues avec l'employeur d'une partie prestataire. Vient ensuite la question de l'importance à accorder à cette preuve.

[18] La Cour d'appel fédérale a examiné cet argument dans la décision *Morris*. La Cour d'appel a écrit :

Le défendeur prétend également que la décision du Conseil constitue un déni de justice naturelle parce que ce dernier s'est fondé sur les déclarations écrites de tierces parties. L'employeur s'est fondé sur ces déclarations, qui lui étaient adressées, pour décider de mettre fin à l'emploi du défendeur. L'avocat du défendeur soutient que le témoignage en personne de son client réfute [TRADUCTION] "la preuve documentaire par ouï-dire". Le juge-arbitre a rejeté cet argument au motif que le Conseil avait compétence pour apprécier la preuve et tirer des conclusions en matière de crédibilité. Nous sommes d'accord. De plus, il est évident que le Conseil peut entendre et accepter des éléments de preuve par ouï-dire : voir *Canada (PG) c Mills* (1984), 60 N.R 4 (C.A.F.)⁵.

[19] Je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale a commis une erreur en acceptant la preuve par ouï-dire.

– **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a commis des erreurs de droit**

[20] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite ou qu'elle a commis des erreurs de droit en n'appliquant pas la *Employment Standards Act* [loi sur les normes d'emploi], le « critère de la décision KVP⁶ » ou les principes énoncés dans l'affaire *McKinley c BC Tel*⁷.

○ **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite**

[21] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété ce qu'est une inconduite en ne tenant pas compte du contrat de travail de la prestataire

⁵ Voir le paragraphe 4 de la décision *Canada (Procureur général) c Morris*, 1999 CanLII 7853.

⁶ Voir la décision *Re Lumber & Sawmill Workers' Union, Local 2537, et KVP Co.* (1965), 1965 CanLII 1009 (ON LA), 16 L.A.C. 73 (ON LA) (en anglais seulement).

⁷ Voir la décision *McKinley c BC Tel*, 2001 CSC 38 (CanLII), [2001] 2 RCS 161.

lorsqu'elle a évalué s'il y avait eu inconduite. Les politiques d'un employeur n'ont pas nécessairement à faire partie du contrat de travail initial.

[22] La prestataire nie avoir commis une inconduite; en effet, elle affirme qu'une inconduite ne se produit que s'il y a eu rupture du contrat de travail d'une personne. Son employeur a mis en place une nouvelle politique qui ne faisait pas partie de son contrat de travail. Elle affirme que si son employeur avait l'intention d'instaurer de nouvelles modalités, il aurait dû lui offrir une contrepartie ou un dédommagement. Autrement, elle affirme que le contrat de travail régit les relations employeur-employée.

[23] La prestataire soutient que la division générale n'a pas suivi la décision *McKinley c BC Tel*. Elle affirme que la Cour suprême du Canada a décidé dans cette affaire que « l'inconduite d'un employé ne justifie pas en soi un congédiement [...] [TRADUCTION] "si grave" qu'elle laisse entendre que l'employé n'a plus l'intention d'être partie à la relation employeur-employé⁸ ».

[24] La prestataire, se fondant sur la décision *Belsito v 2220742 Ontario Ltd.*⁹, fait également valoir que les tribunaux ont décidé que pour qu'il y ait inconduite, il faut qu'il s'agisse de la dernière étape possible, ajoutant :

[traduction]

[...] l'inconduite doit équivaloir à une « répudiation du contrat », que les agissements « manifestent de l'intention de ne plus être lié par le contrat », **ce congédiement est une « mesure extrême » et que l'on ne doit pas y recourir dans des [dossiers] insignifiants**. Comme je l'ai déjà mentionné, l'inconduite justifiée est vraiment la « peine capitale prévue par le droit du travail¹⁰ ».

[25] Toutefois, les affaires *McKinley*, *Belsito*, et *Carscallen* ne s'appliquent pas et ne sont pas pertinentes à la situation de la prestataire. Ces dossiers ne traitent pas de

⁸ Voir les arguments de la prestataire, à la page AD 1-13.

⁹ Voir la décision *Belsito v 2220742 Ontario Ltd.*, 2017 ONSC 7207 (CanLII) (en anglais seulement). La Cour supérieure de l'Ontario a cité le juge Lauwers, qui exerçait ces fonctions à l'époque, dans la décision *Barton v Rona Ontario Inc.*, 2012 CS ON 3809 (en anglais seulement), aux paragraphes 9 et 11 à 14. Le juge Lauwers, qui exerçait ces fonctions à l'époque, a examiné les affaires citées par le demandeur. Dans l'une de ces affaires, la Cour a examiné si l'inconduite alléguée était suffisante pour constituer une justification.

¹⁰ Voir les arguments de la prestataire à la page AD 1-9. Ses citations sont tirées de la décision *Carscallen v FRI Corp.*, 2005 CanLII 20815 (CS ON) (en anglais seulement) au paragraphe 72.

l'inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils portent sur la question de savoir si l'employeur était fondé à congédier la personne employée.

[26] Sur la question de savoir si l'employeur de la prestataire avait des solutions autres que de la congédier, les tribunaux ont toujours affirmé qu'il s'agit là aussi d'une considération non pertinente¹¹.

[27] Quant à la question concernant le contrat de travail de la prestataire, il est devenu bien établi que les politiques d'un employeur n'ont pas à faire partie du contrat de travail d'une personne pour qu'il y ait inconduite.

[28] Au cours de la dernière année, la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu plusieurs décisions concernant des membres du personnel qui ne se sont pas conformés aux politiques de vaccination de leur employeur respectif. Dans chaque cas, aucun des contrats de travail originaux n'exigeait la vaccination contre la COVID-19. Pourtant, les tribunaux étaient prêts à accepter qu'il y ait eu inconduite lorsque les membres du personnel ne se sont pas conformés aux politiques de vaccination.

[29] Par exemple, dans l'affaire *Matti*, la Cour fédérale a conclu qu'il n'était pas nécessaire que la politique de vaccination de l'employeur soit incluse dans l'entente initiale, car [traduction] « l'inconduite peut être évaluée par rapport à des politiques qui voient le jour après le début de la relation de travail¹² ».

[30] De plus, dans l'affaire *Kuk*, M. Kuk a choisi de ne pas se conformer à la politique de vaccination de son employeur. La politique ne faisait pas partie de son contrat de travail. La Cour fédérale a conclu qu'il y avait eu inconduite parce que M. Kuk, en connaissance de cause, ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de son employeur et qu'il savait quelles seraient les conséquences s'il ne s'y conformait pas.

¹¹ Voir, par exemple, la décision *Procureur général c Secours*, A-352-94.

¹² Voir le paragraphe 19 de la décision *Matti c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1527.

[31] Dans les affaires *Cecchetto*¹³ et *Milovac*¹⁴, la vaccination ne faisait pas partie de la convention collective ou du contrat de travail. La Cour fédérale a conclu que même ainsi, il y avait inconduite lorsque les appelants ne se conformaient pas aux politiques de vaccination de leur employeur.

[32] Il y a aussi de nombreux cas en dehors du contexte des politiques de vaccination qui montrent que les politiques d'un employeur n'ont pas à faire partie du contrat de travail pour qu'il y ait inconduite¹⁵.

- **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué le « critère de la décision KVP »**

[33] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué le « critère de la décision KVP ». Selon ce critère, dans un milieu syndiqué, un employeur peut adopter unilatéralement de nouvelles politiques ou règles, même si le syndicat n'est pas d'accord. Un employeur peut le faire si la nouvelle règle ou politique satisfait à certaines exigences, l'une étant que la nouvelle règle ou politique ne peut pas être déraisonnable.

[34] La prestataire affirme essentiellement que la division générale n'a pas évalué la légalité ou le caractère raisonnable de la politique de vaccination de son employeur. La prestataire affirme que si la division générale l'avait fait, elle aurait conclu que la politique de son employeur était à la fois illégale et déraisonnable. Pour cette raison, la prestataire affirme que la division générale aurait conclu qu'elle n'avait pas à se conformer à la politique parce qu'elle était illégale et déraisonnable.

[35] Cependant, les arguments concernant la légalité et le caractère raisonnable de la politique de vaccination d'un employeur ne sont pas pertinents à la question de l'inconduite. La Cour fédérale a conclu que la division générale et la division d'appel

¹³ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

¹⁴ Voir la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120.

¹⁵ Voir, par exemple, les décisions *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314; *Nelson c Canada (Procureur général)*, 2019 CAF 222; *Canada (Procureur général) c Nguyen*, 2001 CAF 348 au paragraphe 5; et *Karelia c Canada (Ressources humaines et Développement des compétences)*, 2012 CAF 140.

n'ont pas le pouvoir de traiter ce type d'arguments. Dans la décision *Cecchetto*, la Cour a écrit :

Comme je l'ai mentionné précédemment, il est probable que le demandeur [Cecchetto] sera frustré par ce résultat, parce que mes motifs ne portent pas sur les questions juridiques, éthiques et factuelles fondamentales qu'il soulève. Il en est ainsi parce que bon nombre de ces questions débordent tout simplement le cadre de la portée de la présente affaire. Il n'est pas déraisonnable pour un décideur de ne pas tenir compte d'arguments de droit qui ne s'inscrivent pas dans la mission qui lui a été conférée par la loi.

La division générale et la division d'appel ont un rôle important à jouer au sein du système judiciaire, mais ce rôle est limité et précis. En l'espèce, ce rôle consistait à établir les raisons pour lesquelles le demandeur [Cecchetto] avait été congédié et à déterminer si ces raisons constituaient une « inconduite »...

Malgré les arguments du demandeur, il n'y a pas de fondement pour annuler la décision de la division d'appel parce qu'elle n'aurait pas évalué le bien-fondé, la légitimité ou la légalité de la directive no 6 ni rendu de décision à ce sujet. Ce genre de conclusion ne relevait pas du mandat ou de la compétence de la division d'appel ni de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[Renvoi omis]¹⁶

(Mis en évidence par la soussignée)

[36] La Cour fédérale a déclaré que la division générale et la division d'appel [traduction] « ne sont pas les instances appropriées pour décider si la politique [de l'employeur] ou le congédiement [de la personne employée] étaient raisonnables¹⁷ ».

[37] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale n'a pas appliqué le « critère de la décision KVP » ni examiné la légalité ou le caractère raisonnable de la politique de vaccination de l'employeur.

¹⁶ Voir la décision *Cecchetto* aux paragraphes 46 à 48.

¹⁷ Voir la décision *Davidson v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555 (en anglais seulement) au paragraphe 77.

- **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué la *Employment Standards Act* ou les principes du droit du travail**

[38] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué la *Employment Standards Act* ou les principes du droit du travail. Cette loi et ces principes n'étaient pas pertinents pour décider si la prestataire avait commis une inconduite aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[39] La prestataire soutient que son employeur l'a congédiée à tort sans motif (valable). Elle dit qu'elle était en congé de maladie autorisé. De plus, elle affirme que le congédiement était excessif. Selon elle, la sanction doit être proportionnelle à l'inconduite dans le contexte du lien d'emploi dans son ensemble.

[40] Cependant, les tribunaux ont toujours affirmé que, dans le contexte du régime d'assurance-emploi, la question du congédiement injustifié n'est pas pertinente. Le rôle de la division générale est restreint. Elle doit se concentrer sur la question de savoir si l'acte reproché ou l'omission reprochée constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁸.

[41] Le personnel a d'autres voies de recours en dehors du contexte de l'assurance-emploi pour contester un congédiement injustifié.

- **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[42] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas appliqué l'article 49(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Suivant cet article, la Commission accorde le bénéfice du doute à la partie prestataire sur la question de l'existence de circonstances ou de conditions ayant pour effet de la rendre inadmissible au bénéfice des prestations ou de l'en exclure si les éléments de preuve présentés de part et d'autre à cet égard sont équivalents.

¹⁸ Voir, par exemple, le paragraphe 22 de la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

[43] L'article ne confère aucun pouvoir à la division générale lui permettant d'accorder le bénéfice du doute à une partie prestataire. Indépendamment de cette considération, la division générale a clairement préféré la preuve de l'employeur et celle de la Commission. Elle n'a pas donné à penser qu'elle trouvait que les éléments de preuve étaient équivalents. Je ne suis pas convaincue que la prestataire ait une cause défendable à cet égard.

– **La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait**

[44] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait. La prestataire affirme que la division générale [traduction] « n'a pas correctement soupesé tous les facteurs pertinents¹⁹ ». Elle soutient également que la division générale a déformé ou mal interprété la preuve. Cependant, la prestataire n'a pas clairement indiqué à quel endroit la division générale pouvait avoir commis une erreur de fait.

[45] La prestataire affirme que la division générale a déformé les faits [traduction] « en se fondant sur des oui-dire illégitimes et de faux éléments de preuve²⁰ » fournis par son employeur. J'ai déjà établi que la division générale peut accepter la preuve par oui-dire.

[46] La prestataire dit que son employeur a présenté de faux éléments de preuve. Cependant, il appartenait à la division générale d'évaluer et de soupeser la preuve.

[47] Il semble que la prestataire nie avoir reçu un avis de la politique de vaccination de son employeur ou qu'elle était au courant des conséquences auxquelles elle pouvait faire face en ne s'y conformant pas. Plus précisément, elle refuse d'admettre qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'elle pouvait être congédiée de son poste. Elle nie qu'elle le savait ou qu'elle aurait dû le savoir parce qu'elle était en congé de maladie à compter du 18 septembre 2021.

¹⁹ Voir les arguments de la prestataire, à la page AD 1-22.

²⁰ Voir les arguments de la prestataire, à la page AD 1-4.

[48] La preuve est la suivante :

- L'employeur a communiqué une note de service le 19 août 2021. L'avis précisait que le non-respect du programme de l'employeur relatif à la COVID-19 pouvait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement²¹. À ce moment-là, la vaccination n'était pas exigée. Les personnes employées non vaccinées pouvaient fournir une preuve indiquant qu'elles avaient suivi une séance de formation.
- En date du 9 septembre 2021, l'employeur exigeait que l'ensemble du personnel soit entièrement vacciné à compter du 31 octobre 2021²². L'employeur a expliqué que cela signifiait que la première dose devait être reçue au plus tard le 18 septembre 2021. Les personnes qui n'étaient pas entièrement vaccinées à compter du 31 octobre 2021 seraient congédiées. L'employeur a communiqué une note de service datée du 10 septembre 2021 confirmant qu'il exigeait la vaccination complète de son personnel à compter du 31 octobre 2021. Autrement, l'on mettrait fin à l'emploi des personnes qui ne s'y conformaient pas²³.
- La prestataire a signé une déclaration de son statut vaccinal le 17 septembre 2022. Elle a refusé de divulguer son statut vaccinal parce qu'elle trouvait cela trop intrusif²⁴.
- Le 27 septembre 2021, l'employeur a communiqué un avertissement écrit. L'employeur l'a avertie que si elle ne se conformait toujours pas à la

²¹ Voir la note de l'employeur, datée du 18 août 2021, aux pages GD 3-232 à GD 3-236. Voir aussi la politique de vaccination de l'employeur, datée du 25 août 2021, aux pages GD3-237 à GD3-241.

²² Voir la politique, la procédure et les lignes directrices de l'employeur, datées du 9 septembre 2021, ainsi que la foire aux questions, aux pages GD3-243 à GD3-250.

²³ Voir la note de l'employeur et la foire aux questions, datée du 10 septembre 2021, aux pages GD 3-251 à GD 3-258.

²⁴ Voir la déclaration de clarification du statut de vaccination contre la COVID-19, datée du 17 septembre 2021, à la page GD 3-259.

politique, on lui imposerait d'autres mesures disciplinaires²⁵. À ce moment-là, la prestataire était en congé de maladie²⁶.

- Le 8 octobre 2021, l'employeur a indiqué à la prestataire que sa non-conformité à sa politique la rendait susceptible d'être congédiée pour un motif valable à compter du 1er novembre 2021²⁷. L'employeur a mis fin à l'emploi de la prestataire le 1er novembre 2021²⁸.

[49] La prestataire affirme qu'elle ignorait qu'elle pouvait faire face à des conséquences si elle ne se conformait à la politique de vaccination de son employeur pendant qu'elle était en congé de maladie. Cependant, d'après la preuve, l'employeur s'attendait à ce que la prestataire s'y conforme avant de commencer son congé de maladie.

[50] La division générale a conclu que la prestataire n'avait tout simplement pas l'intention de se faire vacciner ou d'obtenir une exemption médicale avant la date limite fixée par son employeur au 18 septembre 2021, soit avant le début de son congé de maladie. La prestataire ne conteste pas ces conclusions.

[51] La division générale a admis que la prestataire n'était peut-être pas en mesure de réfléchir ou de comprendre ce qui se passait lorsqu'elle a rempli des documents le 21 septembre 2021 concernant son congé de maladie. Cependant, la division générale a conclu qu'à ce moment-là, la prestataire devait se faire vacciner, mais qu'elle n'avait pas reçu sa première dose de vaccin reconnu ou présenté une exemption médicale.

[52] La division générale a également abordé les dénégations de la prestataire, selon lesquelles elle n'a jamais été au courant des exigences de vaccination de son employeur. La division générale n'a pas accepté le fait que la prestataire ne pouvait pas

²⁵ Voir la lettre d'avertissement de l'employeur datée du 27 septembre 2021, à la page GD 3-261.

²⁶ Au départ, la prestataire a dit à la Commission qu'elle avait pris un congé de maladie à compter du 13 septembre 2021 (voir la page GD 3-220), mais c'est à ce moment-là qu'elle a terminé sa rotation de quatre jours (voir la page GD 3-226). Elle a précisé que son congé de maladie a officiellement commencé le 18 septembre 2021 (voir la page GD 3-226).

²⁷ Voir la lettre de l'employeur, datée du 8 octobre 2021, à la page GD 3-262.

²⁸ Voir la lettre de cessation d'emploi, datée du 1er novembre 2021, à la page GD 3-263.

être au courant des modifications qui touchaient le milieu de travail. La division générale a conclu que la prestataire ne s'était pas acquittée de ses obligations de se tenir raisonnablement informée en vérifiant les messages de son employeur.

[53] De plus, le fait que la prestataire ait signé un deuxième formulaire de déclaration de vaccination le 17 septembre 2021 donne à penser qu'elle devait avoir reçu un vaccin ou connaître les exigences de vaccination mises à jour par son employeur qui étaient énoncées dans sa note de service du 10 septembre 2021. L'employeur a indiqué qu'elle devait remplir la deuxième déclaration à la suite de la mise à jour de sa politique²⁹.

[54] Les conclusions de la division générale concordaient avec la preuve portée à sa connaissance. La division générale a pris note de la preuve concernant le moment où l'employeur a informé la prestataire de ses exigences en matière de vaccination.

[55] Compte tenu de ces considérations, je ne suis pas convaincue que la prestataire ait une cause défendable selon laquelle la division générale a commis les erreurs de fait qu'elle prétend.

Conclusion

[56] Une prorogation de délai est accordée. Cependant, comme l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, la permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel

²⁹ Voir la note de service et la foire aux questions de l'employeur, datées du 10 septembre 2021, aux pages GD 3-251 à GD 258, et la lettre de l'employeur, datée du 27 septembre 2021, à la page GD 3-261.