[TRADUCTION]

Citation : *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 439

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse :	M. S.
Représentant :	L. E.
Partie défenderesse :	Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

Décision portée en appel :	Décision rendue par la division générale le 19 décembre 2023 (GE-23-3084)

Membre du Tribunal :	Melanie Petrunia
Date de la décision :	Le 28 avril 2024
Numéro de dossier :	AD-24-78

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L’appel n’ira pas plus loin.

Aperçu

[2] La demanderesse, M. S. (prestataire), a été suspendue, puis congédiée. Elle travaillait comme infirmière autorisée. Elle dit avoir été congédiée parce qu’elle n’était pas entièrement vaccinée contre la COVID-19. Elle a expliqué que son employeuse l’avait congédiée pour non-respect d’une ordonnance provinciale de santé publique.

[3] Après son congédiement, la prestataire a demandé des prestations régulières d’assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l’assurance-emploi du Canada, a examiné les raisons pour lesquelles la prestataire a perdu son emploi. Elle a décidé que la prestataire avait été suspendue, puis congédiée en raison d’une inconduite et qu’elle n’avait pas droit aux prestations.

[4] La prestataire a demandé une révision, mais la Commission a maintenu sa décision. La prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté l’appel. Elle a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d’une inconduite et qu’elle ne pouvait pas recevoir de prestations d’assurance-emploi.

[5] La prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel à la division d’appel du Tribunal. Elle doit cependant obtenir la permission de faire appel pour que son dossier aille de l’avant. Elle avance que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[6] Je dois décider si la division générale a fait une erreur révisable qui pourrait donner 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

[7] Voici les questions à régler :

a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que l'employeuse de la prestataire avait adopté une politique de vaccination?

b) La prestataire soulève-t-elle une autre erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Je refuse la permission de faire appel

[8] Dans le cadre d'une demande de permission de faire appel, le critère juridique que la prestataire doit remplir est peu rigoureux : y a-t-il un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès[1]?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être fait une ou plusieurs des erreurs pertinentes (appelées « moyens d'appel ») qui figurent dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*[2].

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. En fait, il faut plutôt que je décide :

a) si la procédure de la division générale était inéquitable;

b) si la division générale a oublié de trancher une question alors qu'elle aurait dû le faire ou si elle a tranché une question alors qu'elle n'aurait pas dû le faire;

---

[1] Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.
[2] Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

c) si elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante[3];

d) si elle a fait une erreur de droit[4].

[11] Avant que l'appel de la prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus lui donne une chance raisonnable de succès. Par « chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, la prestataire pourrait peut-être gagner sa cause. Je dois aussi tenir compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que la prestataire n'a pas cernés avec précision[5].

– **Décision de la division générale**

[12] La division générale a d'abord examiné la raison pour laquelle la prestataire a été suspendue, puis congédiée. Elle a conclu que le congédiement découlait du refus de se faire vacciner contre la COVID-19 dans les délais fixés par l'employeuse[6]. Elle a écrit que la prestataire n'avait pas respecté les exigences que l'employeuse avait posées en réponse à l'ordonnance provinciale de santé publique[7].

[13] Par la suite, la division générale a vérifié si la raison de la suspension et du congédiement est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a reconnu que la Commission a la responsabilité de prouver selon la prépondérance des probabilités que la prestataire a perdu son emploi en raison d'une

[3] En fait, le texte de l'article 58(1)(c) précise 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 la décision *Rahi* [*sic*] *c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.
[4] Je paraphrase ici les moyens d'appel.
[5] Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.
[6] Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.
[7] Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

inconduite[8]. La division générale a passé en revue les principes clés de la jurisprudence qui s'appliquent à l'analyse de l'inconduite[9].

[14] Voici pourquoi la division générale a conclu que la prestataire avait été d'abord suspendue, puis congédiée pour inconduite :

- L'employeuse avait adopté une politique en réponse à l'ordonnance provinciale de santé publique : elle obligeait tout le personnel à recevoir toutes les doses du vaccin contre la COVID-19[10].
- La prestataire savait que l'employeuse exigeait qu'elle se fasse vacciner pour continuer à travailler[11].
- La prestataire a fait le choix volontaire de ne pas respecter l'obligation de vaccination[12].
- La prestataire était au courant des conséquences de ne pas se faire vacciner, notamment la suspension et le congédiement[13].

[15] La division générale s'est penchée sur les arguments de la prestataire, c'est-à-dire que son employeuse n'avait pas sa propre politique de vaccination et que, comme employée occasionnelle, elle respectait l'ordonnance provinciale de santé publique parce qu'elle n'était pas obligée d'accepter les quarts de travail et qu'elle n'était allée dans aucun des établissements de l'employeuse[14]. La prestataire a aussi fait valoir que sa convention collective n'obligeait personne à se faire vacciner.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[16] La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Selon elle, son appel a été rejeté parce que la division

---

[8] Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.
[9] Voir les paragraphes 22 à 25 de la décision de la division générale.
[10] Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.
[11] Voir le paragraphe 37 de la décision de la division générale.
[12] Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.
[13] Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.
[14] Voir les paragraphes 42 et 43 de la décision de la division générale.

générale a conclu qu'elle avait enfreint la politique de son employeuse. Elle avance qu'il n'y avait aucune preuve que son employeuse avait une politique et qu'il n'y a donc pas eu de violation. Elle dit qu'elle devrait avoir droit aux prestations.

[17] La prestataire souligne le fait que sa lettre de congédiement mentionne uniquement l'ordonnance provinciale de santé publique, et non sa propre politique[15]. Elle affirme que la division générale a ignoré son témoignage voulant qu'il n'y ait aucune politique. Elle fait valoir que la conclusion de la division générale selon laquelle l'employeuse a établi une obligation de vaccination est fondée sur de pures spéculations concernant la possible réponse de l'employeuse à l'ordonnance provinciale de santé publique[16].

[18] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Elle n'a pas conclu que l'employeuse avait rédigé une politique officielle dans la foulée de l'ordonnance provinciale. Voici plutôt ce qu'elle a écrit :

> Même si l'appelante n'a reçu de l'employeuse aucun exemplaire écrit d'une politique officielle, je juge qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) que l'employeuse a établi une « politique » en réponse à l'ordonnance provinciale de santé publique. En effet, personne ne conteste le fait que l'employeuse a clairement défini les exigences (ou la politique) à la suite de l'ordonnance provinciale. L'appelante savait notamment que tout le personnel devait recevoir toutes les doses du vaccin contre la COVID-19 (obligation expresse ou implicite). Il y a aussi plus de chances qu'elle connaissait les conséquences du non-respect des exigences[17].

[19] Tout au long de sa décision, la division générale parle des exigences de vaccination et des dates limites imposées par l'employeuse. Elle les appelle la « politique » de l'employeuse.

---

[15] Voir la page AD1-10 du dossier d'appel.
[16] Voir la page AD1-11.
[17] Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

[20] La prestataire souligne l'absence de preuve montrant que l'employeuse a adopté une politique officielle en réponse à l'ordonnance provinciale de santé publique. Elle affirme avoir été congédiée parce qu'elle n'était pas vaccinée, ce qui était une exigence de l'ordonnance provinciale, et non pas d'une quelconque politique de l'employeuse.

[21] La prestataire ne conteste pas le fait que l'ordonnance provinciale de santé publique s'appliquait à son employeuse. Peu importe si l'employeuse a rédigé ou non une politique officielle pour montrer qu'elle se conformait à l'ordonnance provinciale, il est clair qu'elle a choisi de la respecter et qu'elle obligeait son personnel à se faire vacciner conformément à l'ordonnance. L'exigence a été communiquée au personnel et est devenue une obligation expresse ou implicite.

[22] La lettre de congédiement précise ceci : [traduction] « Au cours des dernières semaines, vous avez été informée à maintes reprises de l'obligation de vous faire vacciner contre la COVID-19 pour pouvoir travailler à Y à compter du 26 octobre 2021[18]. »

[23] La division générale a reconnu et examiné l'argument de la prestataire voulant que l'employeuse n'ait pas établi sa propre politique. Elle a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que l'employeuse avait une « politique » qui avait été communiquée au personnel, et ce, malgré l'absence d'un document écrit officiel[19].

[24] La preuve présentée à la division générale était suffisante pour montrer que l'employeuse a choisi d'appliquer l'ordonnance provinciale de santé publique et qu'elle obligeait son personnel à se faire vacciner contre la COVID-19 dans les délais fixés par l'ordonnance. Je juge qu'il est impossible de soutenir que la division générale a ignoré un élément de preuve pertinent pour en arriver à cette conclusion. Je conclus aussi que le rôle de la division d'appel n'est pas de soupeser à nouveau la preuve.

---

[18] Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.
[19] Voir les paragraphes 31 à 36 de la décision de la division générale.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une autre erreur révisable**

[25] La prestataire soutient aussi que, comme employée occasionnelle, le fait qu'elle ne soit pas vaccinée n'était pas un manquement envers son employeuse. Elle affirme que l'ordonnance provinciale de santé publique obligeait les gens à se faire vacciner seulement pour travailler dans un milieu hospitalier ou se rendre à l'hôpital pendant que l'obligation était en vigueur. Elle dit qu'elle n'était pas obligée d'accepter des quarts de travail et qu'elle pouvait choisir de ne pas travailler pendant un certain temps[20].

[26] La division générale s'est penchée sur cet argument. Elle a conclu que la politique de l'employeuse et l'ordonnance provinciale de santé publique s'appliquaient à tout le personnel, y compris aux personnes ayant un poste occasionnel[21]. La prestataire ne conteste pas le fait que l'ordonnance provinciale s'appliquait à elle, mais elle affirme que la division générale s'est trompée parce que l'employeuse n'avait pas de politique et que, comme employée, elle s'est conformée à l'ordonnance en n'acceptant aucun quart de travail et en évitant d'aller à l'hôpital[22].

[27] J'estime que cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès. De toute évidence, l'employeuse savait que la prestataire était une employée occasionnelle et elle a quand même choisi de lui demander de se faire vacciner, comme l'exigeait l'ordonnance provinciale de santé publique, pour continuer à travailler. Ce n'est pas au Tribunal de décider si la conduite de l'employeuse était justifiée ou raisonnable. Cette dernière a précisé ce qu'elle exigeait de la prestataire pour la maintenir en emploi et ce qui arriverait en cas de non-respect de ces exigences.

[28] La prestataire fait référence à une autre décision du Tribunal pour appuyer ses arguments. Mais comme la division générale l'a expliqué, elle n'est pas obligée de suivre les autres décisions de la division générale[23]. La prestataire a précisé qu'elle avait déposé un grief pour contester son congédiement. Si elle estime que les actions

---

[20] Voir la page AD1-11.
[21] Voir les paragraphes 32 et 33 de la décision de la division générale.
[22] Voir la page AD1-11.
[23] Voir le paragraphe 48 de la décision de la division générale.

de son employeuse n'étaient pas justifiées, c'est la bonne façon de faire trancher cette question.

[29] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont rendu un certain nombre de décisions sur la question de l'inconduite et des politiques de vaccination[24]. Elles ont répété à plusieurs reprises que, dans un tel contexte, le Tribunal n'a pas le pouvoir d'évaluer ou de se prononcer sur le bien-fondé, la légitimité ou la légalité des actions des employeuses et des employeurs.

[30] En plus d'avoir examiné les arguments de la prestataire, je me suis aussi penchée sur les autres moyens d'appel. Elle n'a signalé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve montrant que la procédure a été inéquitable. On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence. Enfin, je n'ai relevé aucune erreur de droit.

[31] La division générale a appliqué le bon critère juridique. Elle a aussi suivi la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale, dont l'application est obligatoire. Elle s'est penchée sur la preuve et les arguments de la prestataire sans tenir compte des éléments de preuve non pertinents. On ne peut pas soutenir que la décision de la division générale contient une erreur révisable.

[32] La prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

---

[24] Voir la décision *Milovac c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1120, la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (appel rejeté par la Cour d'appel fédérale, 2024 CAF 74), la décision *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555, la décision *Matti c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1527, la décision *Francis v Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 217 (en anglais seulement), la décision *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 (en anglais seulement) et la décision *Abdo v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1764 (en anglais seulement).

Conclusion

[33] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l’appel.

Melanie Petrunia
Membre de la division d’appel