



[TRADUCTION]

Citation : *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1367

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : J. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
16 septembre 2022 (GE-22-2109)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 30 novembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-737

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, J. S. (prestataire), a été suspendu puis congédié de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite. Elle a donc exclu le prestataire du bénéfice des prestations. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais cette dernière a maintenu sa décision.

[4] Le prestataire a fait appel de la décision de révision devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite, ce qui l'exclut du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire souhaite maintenant faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Il a toutefois besoin d'obtenir la permission de faire appel pour aller de l'avant. Le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale et qu'elle a commis une erreur de droit.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Voici les questions à régler :

- a) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?
- c) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner à l'appel une chance de succès?

Analyse

[8] Le critère juridique auquel le prestataire doit satisfaire pour une demande de permission de faire appel est peu exigeant : y a-t-il un moyen qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait pu commettre au moins une erreur pertinente (moyen d'appel) énoncée 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. Je dois plutôt décider si la division générale a :

- a) mené une procédure inéquitable;
- b) omis de trancher une décision qui aurait dû l'être, ou a tranché une décision qui n'aurait pas dû l'être;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

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

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 décrit une façon abusive comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et une façon 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 *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)* 2012 CF 319.

d) commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, le prestataire pourrait gagner sa cause. Je dois aussi tenir compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que le prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Contexte

[12] L'employeur du prestataire a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19 le 30 septembre 2021. Selon cette politique, les employés étaient tenus de fournir une preuve de vaccination complète ou une exemption valide avant le 30 novembre 2021⁶. Les employés qui ne se conformaient pas à la politique étaient mis en congé sans solde. S'ils refusaient toujours de s'y conformer par la suite, ils étaient congédiés.

[13] Le prestataire n'a pas fourni de preuve de son statut vaccinal avant la date limite. L'employeur l'a donc suspendu puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique.

[14] La Commission a conclu que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire a fait appel de la décision devant la division générale du Tribunal. Il a déclaré qu'il avait été congédié, et non mis en congé sans solde. Il a aussi fait valoir qu'il avait suivi les procédures appropriées pour soumettre une demande d'exemption pour motifs religieux et qu'il avait demandé des mesures d'adaptation, mais que ses demandes avaient été refusées illégalement.

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 les pages GD3-24 à GD3-26.

[15] La division générale a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu qu'il avait été suspendu puis congédié de son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de son employeur⁷. Elle a aussi jugé que le prestataire savait que le non-respect de la politique pouvait entraîner son congédiement⁸.

[16] La division générale a tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel il a demandé à l'employeur une exemption à la politique et des mesures d'adaptation. Elle a conclu que le prestataire savait que ses demandes avaient été refusées par l'employeur⁹.

[17] La division générale a aussi tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel la politique enfreignait son droit à la vie privée et ne faisait pas partie de ses conditions d'emploi lorsqu'il avait été embauché. Elle a conclu qu'elle ne pouvait pas décider si la politique de l'employeur était équitable ou raisonnable, car cette question ne relevait pas de ses compétences¹⁰.

On ne peut pas soutenir que la procédure de la division générale était inéquitable

[18] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas mené un processus équitable parce qu'elle a conclu qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination obligatoire. Il affirme qu'il n'a vu aucun [traduction] « document confirmant l'adoption de ces mesures législatives ».

[19] J'estime qu'on ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas mené un processus équitable. La division générale devait décider pourquoi le prestataire a été congédié, et s'il a été congédié en raison d'une inconduite. À l'audience, les parties étaient toutes deux d'accord sur la raison du congédiement du prestataire, soit parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur¹¹. La division

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 11.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 28.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 31.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 37.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 11.

générale n'a pas manqué aux principes de justice naturelle ni à l'équité procédurale lorsqu'elle a tiré cette conclusion.

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

[20] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit, car l'employeur ne peut pas modifier des politiques de façon unilatérale sans le consentement du personnel et parce qu'il n'y avait pas de politique de vaccination en place lorsqu'il a été embauché. Il affirme que les procédures médicales sont volontaires et ne peuvent pas être obligatoires. Il ajoute que ses demandes de mesures d'adaptation et d'exemption pour motifs religieux ont été refusées illégalement par l'employeur.

[21] Je conclus qu'aucune des raisons mentionnées par le prestataire ne permet de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Il a déjà présenté ces mêmes arguments à la division générale, et elle les a pris en compte lorsqu'elle a rendu sa décision.

[22] La division générale a tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel la politique de vaccination n'était pas en place lorsqu'il a été embauché¹². Elle a conclu que l'employeur avait le droit de gérer ses activités quotidiennes, y compris le pouvoir d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques. Lorsque l'employeur a mis en place cette politique, elle est devenue une condition d'emploi expresse du prestataire¹³.

[23] La division générale a aussi tenu compte de l'argument du prestataire selon lequel les mesures d'adaptation et l'exemption pour motifs religieux qu'il a demandées ont été illégalement refusées. Elle a jugé que le prestataire savait que ses demandes avaient été refusées et qu'il savait que le non-respect de la politique de vaccination entraînerait son congédiement¹⁴. Elle a aussi conclu qu'elle ne pouvait pas décider si

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 34.

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 35.

¹⁴ Voir la décision de la division générale au paragraphe 31.

l'employeur aurait dû approuver sa demande d'exemption ou lui offrir des mesures d'adaptation, car cette question ne relevait pas de ses compétences¹⁵.

[24] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a tiré ces conclusions. Elle a pris en considération et appliqué les critères juridiques appropriés lorsqu'elle a conclu que le prestataire a été congédié en raison d'une inconduite, plus précisément parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur.

[25] Les arguments que le prestataire a soumis à la division d'appel sont les mêmes que ceux qu'il a présentés à la division générale. Aucun argument avancé par le prestataire ne permet de soutenir que la division générale a commis une erreur.

[26] J'estime qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'elle a mené un processus inéquitable.

[27] En plus d'avoir examiné les arguments du prestataire, j'ai aussi tenu compte des autres moyens d'appel. Le prestataire n'a soulevé aucune erreur de compétence commise par la division générale, et je n'en ai relevé aucune. On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[28] Le 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.

Conclusion

[29] 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

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 36.