



[TRADUCTION]

Citation : *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 496

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. C.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
9 décembre 2022 (GE-22-2516)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia
Date de la décision : Le 24 avril 2023
Numéro de dossier : AD-23-52

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, R. C. (prestataire), a été congédié de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison du congédiement du prestataire était une inconduite. Elle a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations. Le prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision après révision.

[4] Le prestataire a porté la décision découlant de la révision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire a été congédié de son emploi en raison d'une inconduite et qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il doit obtenir d'abord la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

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

Question en litige

[7] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que le prestataire doit remplir pour obtenir la permission de faire appel est peu rigoureux : est-il possible de soutenir que l'appel a une chance de succès?¹

[9] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou des moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.²

[10] Un appel n'est pas une nouvelle audience pour la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- a) Elle n'a pas offert une procédure équitable.
- b) Elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher.
- c) Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.³
- d) Elle a commis une erreur de droit.⁴

[11] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire pourrait faire valoir son cas et possiblement avoir gain de cause. Je dois aussi être

¹ Ce critère juridique est décrit dans les affaires *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12, et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

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

³ Le libellé de l'article 58(1)(c) indique que la division générale commet 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 le terme « abusif » comme suit : « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le terme « arbitraire » comme suit : « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt ou d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement ou une intention ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

consciente des autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été précisément évoqués par le prestataire.⁵

– **La décision de la division générale**

[12] L'employeur du prestataire a mis en œuvre une politique exigeant que le personnel soit vacciné contre la COVID-19. Le prestataire ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons religieuses. La politique ne prévoyait pas d'exemption fondée sur des motifs religieux, mais l'employeur a dit que le prestataire pouvait demander une exemption auprès du Bureau provincial de la santé.

[13] Le prestataire a demandé auprès du Bureau provincial de la santé une exemption, mais il n'a pas reçu de réponse avant la date limite prévue par la politique. Le prestataire ne s'est pas fait vacciner avant la date limite et a été congédié par son employeur.

[14] La division générale a conclu que la raison du congédiement du prestataire était qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur.⁶ Elle a ensuite examiné si cela constituait une inconduite au sens de la loi.

[15] La division générale a énoncé la jurisprudence pertinente de la Cour fédérale et de la Cour fédérale concernant les questions d'inconduite.⁷ Elle a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite parce que le prestataire connaissait la politique de l'employeur et ce qu'elle exigeait de lui. Le prestataire savait qu'il n'était pas exempté de la politique. Il était au courant des conséquences découlant du non-respect de la politique dans le délai prévu.⁸

[16] La division générale a examiné les arguments du prestataire lorsqu'elle a conclu qu'il y avait eu inconduite. Le prestataire a fait valoir que la politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail lorsqu'il a été embauché. Il a dit que la

⁵ Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Décision de la division générale au paragraphe 12.

⁷ Décision de la division générale aux paragraphes 15 à 22.

⁸ Décision de la division générale au paragraphe 38.

politique violait ses droits de la personne et que son employeur n'avait pas tenu compte de sa demande d'exemption fondée sur des motifs religieux.⁹

[17] La division générale a conclu que la politique est devenue une condition d'emploi expresse du prestataire après sa mise en œuvre.¹⁰ Elle a déclaré qu'il n'appartient pas au Tribunal de tenir compte du caractère raisonnable de la politique et que le prestataire peut faire valoir son cas selon lequel l'employeur a violé ses droits auprès d'une autre instance.¹¹ Elle a conclu que ces questions ne relèvent pas de la compétence du Tribunal.

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

[18] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas précisé quelle erreur la division générale aurait commise. Il soutient qu'il n'y a pas eu de mesures d'adaptation pour ses croyances religieuses. Cet argument ne permet pas de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable.

[19] La division générale a correctement énoncé la loi concernant l'inconduite. Elle a conclu que le prestataire avait été congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu qu'il était au courant de la politique et des conséquences du non-respect.

[20] La division générale a examiné tous les faits pertinents et a conclu que la Commission avait prouvé que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite.

[21] La division générale a résumé la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale qui indique clairement que l'accent est mis, dans les cas d'inconduite, sur ce que l'employé a fait ou n'a pas fait.¹² Le fait que l'employeur n'a pas pris de

⁹ Décision de la division générale au paragraphe 25.

¹⁰ Décision de la division générale au paragraphe 30.

¹¹ Décision de la division générale aux paragraphes 31 à 37.

¹² Voir *Canada (Procureur général) c Marion*, 2002 CAF 185, *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 et *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

mesures d'adaptation pour un employé n'est pas pertinent pour décider s'il y a eu inconduite. Ces arguments peuvent être présentés devant d'autres cours ou tribunaux.

[22] Une décision récente de la Cour fédérale a également confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur.¹³ Dans cette affaire, la Cour a convenu qu'un employé qui avait délibérément décidé de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. On a aussi confirmé que ce prestataire pouvait faire valoir ses causes selon lesquelles il avait été congédié à tort et ses droits de la personne avaient été violés devant une autre instance.

[23] On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas tenu compte des croyances religieuses du prestataire ni qu'elle a omis de tenir compte des mesures d'adaptation que l'employeur n'a pas fournies.

[24] Outre l'argument du prestataire, j'ai aussi examiné les moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit et il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

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

Conclusion

[26] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹³ Voir *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.