



Référence : *AK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 545

[TRADUCTION]

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel**

**Décision relative à la permission d'en
appeler**

Demandeur : A. K.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 14 février 2023
(GE-22-3524)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 2 mai 2023

Numéro de dossier : AD-23-252

Décision

[1] L'autorisation (permission) d'interjeter appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, A. K. (le prestataire), a été mis en congé sans solde parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison de son inconduite et qu'il n'était pas admissible au bénéfice des prestations. La Commission a maintenu sa décision après que le prestataire eut présenté une demande de révision.

[4] Le prestataire a interjeté appel de la décision de réexamen devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Elle a décidé que ce motif constitue une inconduite et que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire souhaite maintenant faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il doit toutefois obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

[6] Je dois décider si la division générale a fait une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Je refuse la permission d'en appeler parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'inconduite?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence en ne se prononçant pas sur l'équité de la politique ou sur la question de savoir si l'employeur n'a pas pris des mesures d'adaptation pour le prestataire?
- c) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur susceptible de contrôle de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

Je n'accorde pas au prestataire la permission d'interjeter appel

[8] Le critère juridique auquel le prestataire doit satisfaire dans une demande de permission d'en appeler est peu exigeant : y a-t-il un moyen défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis concentrée sur la question de savoir 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*.

[10] Un appel n'est pas une nouvelle audition de la demande initiale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) a omis d'offrir une procédure inéquitable;
- b) a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;

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

² *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, art 58(2).

c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

d) a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à l'étape suivante, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel susmentionnés donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être gagner. Je devrais également tenir compte des autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été mentionnés expressément par le prestataire⁵.

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

[12] Le prestataire soutient que la décision de la division générale n'était pas conforme à la jurisprudence, qu'elle était arbitraire et qu'elle servait à promouvoir un programme politique. Selon lui, la jurisprudence démontre que le seuil à atteindre pour conclure à l'existence d'une inconduite est élevé. Dans les cas où une inconduite a été constatée, l'inconduite de l'employé était fréquente ou impliquait des activités illégales. Il soutient que la conduite doit constituer une violation du contrat de travail⁶.

[13] Le prestataire invoque la jurisprudence et soutient que les cas d'inconduite ne justifient pas tous un congédiement. Selon lui, refuser de se faire vacciner n'est pas une activité illégale et n'équivaut pas à une inconduite volontaire⁷.

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 le mot abusif comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et a affirmé que le mot arbitraire signifie « 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 ». *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Les moyens d'appel sont ici reformulés.

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

⁶ Page AD1-5.

⁷ Page AD1-5.

[14] Je conclus que les arguments du prestataire n'ont aucune chance raisonnable de succès. La division générale a énoncé avec exactitude les principes clés concernant l'inconduite qui ont été établis par la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale⁸.

[15] La division générale a ensuite appliqué le critère juridique énoncé dans la jurisprudence à la situation du prestataire. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique exigeant la vaccination ou une exemption approuvée à la vaccination. Cette politique a été communiquée au prestataire.
- Le prestataire a fait le choix conscient et délibéré de ne pas se faire vacciner et il n'avait pas d'exemption approuvée.
- Le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il serait suspendu s'il demeurait non vacciné et qu'il n'avait pas d'exemption approuvée⁹.

[16] La division générale a noté et pris en considération les arguments du prestataire selon lesquels sa demande d'exemption pour motifs religieux aurait dû être approuvée et que son employeur avait fait preuve de discrimination à son égard. Le prestataire a également fait valoir que l'employeur avait modifié les conditions de son emploi en instaurant la politique de vaccination¹⁰.

[17] La division générale a conclu que les arguments du prestataire concernant la discrimination et ses droits religieux doivent être tranchés par d'autres cours et tribunaux¹¹. Elle n'a pas le pouvoir de prendre des décisions concernant la conduite de l'employeur et ne peut tenir compte que de ce que le prestataire a fait ou n'a pas fait.

⁸ Décision de la division générale aux para 31 à 35.

⁹ Décision de la division générale au para 55.

¹⁰ Décision de la division générale au para 46.

¹¹ Décision de la division générale au para 49.

Elle a cité une décision récente de la Cour fédérale, ainsi que d'autres décisions, à l'appui de cette conclusion¹².

[18] On ne peut soutenir que la décision de la division générale n'était pas conforme à la jurisprudence, qu'elle était arbitraire ou qu'elle servait à promouvoir un programme politique. La division générale a correctement cité et appliqué le droit pour prendre sa décision.

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

[19] Dans sa demande de permission d'en appeler, le prestataire affirme que la division générale n'a pas déterminé si la politique de l'employeur était équitable ou si sa demande de mesures d'adaptation pour motifs religieux aurait dû être accueillie¹³.

[20] Comme il a été mentionné précédemment, la division générale a expliqué les raisons pour lesquelles elle n'a pas pris de décision au sujet de la politique de l'employeur ou de sa conduite lorsqu'il a refusé la demande d'exemption du prestataire¹⁴. La division générale a appuyé cette décision en faisant référence à la jurisprudence¹⁵.

[21] La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont toutes deux affirmé que la question de savoir si un employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé n'est pas pertinente quant à la question de l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est parce que ce n'est pas la conduite de l'employeur qui est en cause et que de telles questions peuvent être traitées devant d'autres instances¹⁶.

[22] Comme l'a fait remarquer la division générale, une décision récente de la Cour fédérale a également confirmé que le Tribunal ne peut tenir compte de la conduite de

¹² Décision de la division générale au para 52.

¹³ Page AD1-5.

¹⁴ Décision de la division générale au para 51.

¹⁵ Décision de la division générale aux para 38 à 40.

¹⁶ Voir les arrêts *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, et *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

l'employeur¹⁷. Dans cette affaire, la Cour a convenu qu'un employé qui avait délibérément décidé de ne pas respecter la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Ce prestataire pourrait faire valoir ses allégations selon lesquelles il a été congédié à tort ou que ses droits de la personne ont été violés devant d'autres instances.

[23] Outre les arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a relevé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'une telle injustice. On ne peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[24] Le prestataire n'a signalé aucune erreur de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Par conséquent, je refuse l'autorisation d'en appeler.

Conclusion

[25] La permission d'interjeter appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹⁷ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).