



[TRADUCTION]

Citation : *RZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 616

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

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

**Partie demanderesse :** R. Z.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
26 septembre 2022 (GE-22-1868)

---

**Membre du Tribunal :** Melanie Petrunia

**Date de la décision :** Le 22 mai 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-279

## Décision

[1] Une prolongation du délai pour présenter 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] Le demandeur, R. Z. (prestataire), a été suspendu puis congédié de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi est considérée comme une inconduite. Elle a exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Elle a décidé que cette raison était considérée comme une inconduite et qu'il était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant à faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il a besoin de la permission pour que son appel aille 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 d'accorder la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Questions en litige

[7] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

a) La demande à la division d'appel était-elle en retard?

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

## Analyse

### La demande n'était pas en retard

[8] La décision de la division générale a été rendue le 26 septembre 2022, mais elle a été envoyée au prestataire seulement le 24 février 2023. Le prestataire a déposé sa demande de permission de faire appel le 19 mars 2023.

[9] La demande de permission de faire appel doit être présentée dans les 30 jours suivant la date à laquelle la décision de la division générale et ses motifs ont été communiqués à la partie prestataire<sup>1</sup>. Dans la présente affaire, la décision est datée du 26 septembre 2022, mais les dossiers du Tribunal montrent que la décision a seulement été communiquée au prestataire le 24 février 2023. Le prestataire a présenté sa demande de congé dans les 30 jours suivant cette date, donc elle n'était pas en retard.

### Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[10] Le critère juridique que le prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : y a-t-il un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli<sup>2</sup>?

[11] 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*<sup>3</sup>.

[12] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

---

<sup>1</sup> Voir l'article 57(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>2</sup> Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

<sup>3</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- a) elle n'a pas offert une procédure équitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>4</sup>;
- d) elle a commis une erreur de droit<sup>5</sup>.

[13] 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 plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que le prestataire n'aurait pas précisément cernés<sup>6</sup>.

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

[14] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale. Il affirme que la division générale n'a pas compris qu'il n'avait pas consenti à la politique de vaccination au moment où il travaillait pour l'employeur et qu'il n'avait pas besoin de s'y conformer pour faire son travail<sup>7</sup>.

[15] Le prestataire a présenté les mêmes arguments dans la correspondance envoyée au Tribunal après la demande de permission de faire appel, mais il affirme que la division générale a commis une erreur de fait importante. Le prestataire soutient que la division générale n'a pas mentionné qu'il n'avait pas consenti à la politique de

---

<sup>4</sup> Le texte de l'article 58(1)(c) précise en fait 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 : le fait d'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 *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

<sup>5</sup> Je paraphrase ici les moyens d'appel.

<sup>6</sup> Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

<sup>7</sup> Voir la page AD1-6 du dossier d'appel.

vaccination au moment où il travaillait pour l'employeur et qu'il n'avait pas besoin de s'y conformer pour faire son travail. Il affirme que la division générale n'aurait pas conclu à l'existence d'une inconduite si elle avait compris ces faits<sup>8</sup>.

[16] Je juge qu'il est impossible de soutenir que la division générale a omis de respecter l'équité procédurale ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en n'indiquant pas qu'elle comprenait le fait que le prestataire n'avait pas consenti à la politique de vaccination au moment où il travaillait pour l'employeur et qu'il n'avait pas besoin de s'y conformer pour faire son travail.

[17] Dans sa décision, la division générale a pris note des arguments du prestataire selon lesquels il aurait pu continuer à travailler à distance et que la politique de vaccination ne faisait pas partie de son contrat de travail<sup>9</sup>.

[18] La division générale a examiné l'argument du prestataire selon lequel il aurait pu travailler à distance pour éviter d'être congédié. Il a déclaré que la politique de vaccination s'appliquait à toutes les personnes qui travaillaient à distance, sans exception<sup>10</sup>. La division générale a conclu que ce n'était pas à elle de décider s'il était approprié ou non pour l'employeur d'appliquer la politique aux personnes qui travaillaient à distance<sup>11</sup>. Elle s'est référée à la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et a conclu qu'elle pouvait seulement examiner les actions du prestataire<sup>12</sup>.

[19] La division générale a également conclu qu'une fois que l'employeur a imposé une politique de vaccination, celle-ci est devenue une condition obligatoire de l'emploi du prestataire. Elle a souligné que l'employeur a le droit de gérer les activités quotidiennes sur le lieu de travail<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir le document AD1B.

<sup>9</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 6.

<sup>10</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 26.

<sup>11</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 28.

<sup>12</sup> Voir la décision de la division générale à la note de bas de page 13, qui fait référence à la décision *Canada (Procureur général) c Caul*, 2006 CAF 251.

<sup>13</sup> Voir la décision de la division générale au paragraphe 29.

[20] J'estime qu'il est impossible de soutenir que la division générale n'a pas abordé les arguments du prestataire ou qu'elle n'aurait pas conclu qu'il y a eu une inconduite si elle avait compris les faits tels qu'il les a décrits.

[21] La décision de la division générale démontre qu'elle a compris l'argument du prestataire selon lequel il n'était pas nécessaire qu'il se conforme à la politique pour continuer à travailler, car il aurait pu travailler à distance. Elle a abordé cet argument lorsqu'elle a conclu que la décision de l'employeur d'imposer la politique aux personnes qui travaillent à distance n'était pas de son ressort.

[22] On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas compris ou pris en compte l'argument du prestataire selon lequel il n'avait pas consenti à la politique de vaccination lorsqu'il travaillait pour l'employeur. Elle a abordé cet argument lorsqu'elle a conclu que la politique était devenue une condition d'emploi du prestataire au moment où l'employeur l'a mise en place.

[23] Dans la décision *Cecchetto* rendue récemment par la Cour fédérale, cette dernière a confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni de la validité de la politique de vaccination<sup>14</sup>. 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.

[24] En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune erreur de droit ou de compétence, et je ne vois aucune preuve de telles erreurs. La division générale a correctement cité et appliqué la loi concernant l'inconduite. On ne peut pas soutenir qu'elle n'a pas respecté l'équité procédurale ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

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

---

<sup>14</sup> Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

## **Conclusion**

[26] Une prolongation du délai est accordée. 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