



[TRADUCTION]

Citation : *DW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 757

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. W.
Représentant : G. W.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 10 février 2023
(GE-22-1396)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 11 juin 2023
Numéro de dossier : AD-23-255

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, D. W. (prestataire), a été mise en congé sans solde (suspendue), puis congédiée de son emploi parce qu'elle n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite et qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations.

[4] La prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que la raison de la suspension et du congédiement de la prestataire était considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[5] La prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de compétence. Cependant, elle 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 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.

Question en litige

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

Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la 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 accueilli¹?

[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 occasion de débattre de la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) a omis d'offrir une procédure équitable;
- b) a omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que la prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres

¹ 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.

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) précise en fait 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 abusive comme « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et arbitraire comme « 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 [sic] c Canada [Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration]*, 2012 CF 319).

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

moyens d'appel possibles que la prestataire pourrait ne pas avoir cernés avec précision⁵.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle affirme qu'elle n'a pas tenu compte du fait que rien dans le contrat qu'elle a signé au moment de son embauche n'exigeait qu'elle soit vaccinée contre la COVID-19. Elle estime que la décision avait déjà été prise avant l'audience et qu'elle a été victime de discrimination et congédiée à tort parce qu'elle n'était pas vaccinée⁶.

[13] La division générale devait décider si la raison du congédiement de la prestataire était une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a souligné que la *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite et a ensuite énoncé avec précision les principes clés en matière d'inconduite établis par la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale⁷.

[14] Par la suite, la division générale a appliqué le critère juridique énoncé dans la jurisprudence à la situation de la prestataire. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que la prestataire avait été suspendue en raison d'une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur a mis en place une politique exigeant la vaccination et la prestataire était au courant de la politique⁸.
- La prestataire a délibérément choisi de ne pas se conformer à la politique⁹.

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

⁶ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

⁷ Voir les paragraphes 14 à 17 de la décision de la division générale.

⁸ Voir le paragraphe 50 de la décision de la division générale.

⁹ Voir le paragraphe 52 de la décision de la division générale.

- La prestataire savait, ou aurait dû savoir, qu'elle serait suspendue, puis congédiée si elle ne se faisait pas vacciner¹⁰.

[15] La division générale a reconnu et examiné l'argument de la prestataire selon lequel la politique de vaccination n'était pas une condition d'emploi au moment de son embauche et ne faisait pas partie de sa convention collective. La prestataire a fait valoir que l'employeur a modifié unilatéralement les conditions d'emploi lorsqu'il a mis en place la politique de vaccination¹¹.

[16] La division générale a conclu que l'employeur a le droit de gérer les activités quotidiennes du milieu de travail, ce qui comprend l'élaboration et la mise en œuvre de politiques. Lorsque l'employeur a mis en œuvre la politique, après l'embauche de la prestataire, celle-ci est devenue une condition expresse de son emploi¹².

[17] Il est impossible de soutenir que la division générale a omis de considérer que le contrat que la prestataire a signé ne l'obligeait pas à se faire vacciner. La politique a été mise en œuvre après son embauche. La division générale a reconnu cet argument et y a répondu.

[18] La division générale a également abordé l'argument de la prestataire selon lequel elle a été victime de discrimination. Elle a souligné que les questions concernant la discrimination ou celles de savoir si l'employeur a violé les droits de la prestataire relèvent d'autres cours et tribunaux¹³. La division générale n'a pas le pouvoir de rendre des décisions sur la conduite de l'employeur. Elle peut seulement tenir compte de ce que la prestataire a fait ou omis de faire. La division générale a cité une décision récente de la Cour fédérale ainsi que d'autres décisions de jurisprudence à l'appui de cette conclusion¹⁴.

¹⁰ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

¹³ Voir les paragraphes 40 et 41 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

[19] Il est impossible de soutenir que la division générale a omis d'examiner si la prestataire a été victime de discrimination ou si elle a été congédiée à tort.

[20] Dans sa demande de permission de faire appel, la prestataire a déclaré qu'elle estimait qu'une décision avait déjà été prise avant l'audience. Elle n'a soulevé aucune preuve de partialité et je ne vois rien au dossier qui me porte à croire qu'elle n'a pas eu droit à une audience équitable. La division générale a correctement cité et appliqué la loi lorsqu'elle a rendu sa décision. Elle a examiné tous les éléments de preuve pertinents et elle a abordé les arguments de la prestataire.

[21] En plus des arguments de la prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante ou qu'elle a commis une erreur de droit.

[22] 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.

Conclusion

[23] 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