



[TRADUCTION]

Citation : *WS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 201

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : W. S.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 13 juillet 2023
(GE-23-276)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 21 septembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-767

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, W. S. (prestataire), demande la permission de porter la décision de la division générale en appel. La division générale a rejeté l'appel du prestataire.

[3] La division générale a conclu que l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que le prestataire avait été suspendu, puis avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, la division générale a conclu que le prestataire avait fait quelque chose qui avait entraîné sa suspension, puis la perte de son emploi. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur.

[4] En raison de l'inconduite, la division générale a décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire nie toute inconduite. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de compétence, de droit et de fait. Plus précisément, il soutient que la division générale a fondé sa décision sur de fausses suppositions. Il soutient également que la division générale a ignoré la preuve concernant la politique de vaccination de son employeur.

[6] Le prestataire affirme que si la division générale n'avait pas ignoré les éléments de preuve ou n'avait pas fait de fausses suppositions, elle aurait convenu que la politique de vaccination de son employeur était déraisonnable. De plus, comme il dit que la politique était déraisonnable, on n'aurait pas dû s'attendre à ce qu'il doive s'y conformer.

[7] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

[8] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Question en litige

[9] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[10] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

– Le prestataire affirme que la division générale a fait une fausse supposition

[11] Le prestataire affirme que la division générale a fait une supposition erronée au sujet du règlement qu'il a conclu avec son employeur dans le cadre d'une poursuite en justice pour congédiement injustifié. À la suite du règlement, l'employeur a émis un nouveau relevé d'emploi. L'employeur a inscrit la raison pour laquelle il l'a émise, soit le code « K – Autre ». Dans le relevé d'emploi initial, l'employeur a écrit qu'il produisait le relevé parce que le prestataire était en congé⁴.

[12] La division générale a écrit :

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue [traduction] « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir le relevé d'emploi daté du 8 novembre 2021, aux pages GD2-12 et GD3-22 du dossier d'appel.

La troisième clause de l'entente de règlement crée une fiction juridique, c'est-à-dire une situation acceptée par les parties à l'entente, aux fins du règlement de la poursuite. Cela ne change pas la réalité après coup. L'employeur a émis les nouveaux relevés d'emploi parce qu'il avait accepté de le faire dans l'entente de règlement (et d'inscrire le code K (autre) et « l'avis/l'indemnité de départ a été accepté »). Il s'agit du seul fait que la troisième clause de leur entente de règlement prouve.

[13] Le prestataire affirme que la division générale a supposé à tort que son employeur avait réglé la poursuite de congédiement injustifié afin d'éviter un litige. Il dit qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui de la supposition de la division générale.

[14] Le règlement de la poursuite pour congédiement injustifié du prestataire signifiait clairement la fin de tout litige sur cette question. La question de savoir si l'employeur a réglé la poursuite afin d'éviter un litige, ou pour d'autres raisons, peut faire l'objet d'un débat, mais je juge qu'elle n'était pas pertinente pour la décision de la division générale.

[15] Les raisons de l'employeur pour régler la poursuite n'ont eu aucune incidence sur le résultat de l'affaire. La division générale a décidé que la question n'était pas de savoir pourquoi l'employeur avait réglé la poursuite. Il s'agissait plutôt de savoir si le relevé d'emploi révisé était une preuve concluante que le prestataire n'avait commis aucune inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale a fait une fausse supposition au sujet de la preuve. Même si la division générale avait fait une fausse supposition, elle n'a pas fondé sa décision sur cette supposition.

– Mesures d'adaptation ou exceptions prévues par la politique de vaccination

[17] Le prestataire soutient que la division générale a ignoré la preuve lorsqu'elle a conclu que la politique de vaccination de son employeur ne prévoyait aucune exception ou mesure d'adaptation.

[18] Le prestataire affirme que la division générale a ignoré un courriel du président et directeur général daté du 31 août 2021. Celui-ci expliquait dans le courriel que

l'employeur mettrait à jour sa politique pour inclure la vaccination obligatoire sans exception. Aucune exception ne serait tolérée ni accordée⁵.

[19] Le prestataire a parlé à la Commission le 9 mars 2022. Il a confirmé qu'il comprenait que son employeur ne permettait aucune exception⁶.

[20] Pour ce qui est des erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁷.

[21] La division générale n'a pas fondé sa décision sur la question de savoir si la politique de vaccination de l'employeur prévoyait des exceptions ou des mesures d'adaptation. Elle s'est plutôt concentrée sur la question de savoir si le prestataire s'était conformé à la politique de vaccination de son employeur, alors qu'il connaissait les conséquences possibles, et s'il avait été suspendu puis congédié pour cette raison.

[22] Étant donné que la division générale n'a pas fondé sa décision sur la question de savoir si la politique de l'employeur prévoyait des exceptions, je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait révisable.

[23] Indépendamment de cette considération, j'estime qu'il y avait un fondement probatoire solide sur lequel la division générale pouvait conclure que la politique de vaccination de l'employeur offrait des options et des mesures d'adaptation.

- La politique de vaccination de l'employeur précisait que [traduction] « [s]eules les demandes des employés qui bénéficient d'une exception autorisée, en raison d'une interdiction médicale justifiée et appuyée de recevoir le vaccin ou d'un autre motif non justifié applicable en vertu de la politique [de l'employeur] sur les droits de la personne, seront examinées (pour lesquels des options et des

⁵ Voir le courriel de l'employeur daté du 31 août 2021, à la page GD3-34.

⁶ Voir le document de renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations daté du 9 mars 2022, à la page GD 3-25.

⁷ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

mesures d'adaptation seront offertes, comme la réalisation de tests de dépistage de la COVID-19 de façon régulière ou hebdomadaire)⁸. »

- La politique prévoyait aussi que [traduction] « [l]es personnes qui ne peuvent pas se faire vacciner en raison d'une exemption médicale justifiée (ou d'une autre exemption justifiée au titre du Code des droits de la personne) auront obligatoirement accès à des tests de dépistage de la COVID-19 [...]»⁹ » La politique semble être datée du 7 septembre 2021. La politique initiale a été élaborée le 3 août 2021¹⁰.
- Note de service datée du 29 octobre 2021, adressée au prestataire par le président et directeur général. Celui-ci a écrit que le prestataire n'avait pas fourni de [traduction] « raison valable pour ne pas s'être fait vacciné qui correspondrait à l'une des exemptions prévues dans la politique de vaccination contre la COVID-19 de [l'employeur] »¹¹.
- Note de service datée du 9 décembre 2021, adressée au prestataire par le président et directeur général. Celui-ci a de nouveau écrit que le prestataire n'avait pas fourni de [traduction] « raison valable pour ne pas s'être fait vacciné qui correspondrait à l'une des exemptions prévues dans la politique de vaccination contre la COVID-19 de [l'employeur] »¹².
- Lettre de congédiement datée du 4 janvier 2022. Le président et directeur général a écrit au prestataire pour lui dire qu'il n'avait fourni aucune exception médicale ou autre exception pertinente qui lui permettrait de ne pas se conformer à la politique obligatoire de l'employeur¹³.

⁸ Voir la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, aux pages GD2-6 et GD3-41.

⁹ Voir la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, aux pages GD2-7, GD2-10, GD3-42 et GD3-45.

¹⁰ Voir la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur, à la page GD2-9.

¹¹ Voir la note de service de l'employeur datée du 29 octobre 2021, à la page GD3-47.

¹² Voir la note de service de l'employeur datée du 29 octobre 2021, à la page GD3-48.

¹³ Voir la lettre de congédiement datée du 4 janvier 2022, à la page GD3-49.

[24] Le président et directeur général avait envoyé un courriel à la direction en août 2021 pour l'aviser que la politique de vaccination de l'employeur serait mise à jour afin d'inclure la vaccination obligatoire sans aucune exception. Cependant, la politique, les notes de service et la lettre de congédiement indiquent clairement que l'employeur a continué à accorder des exceptions.

[25] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en disant que la politique de vaccination ne prévoyait aucune exception.

– La division générale n'a pas décidé si la politique était raisonnable

[26] Le prestataire laisse entendre que la division générale aurait dû décider si la politique de vaccination de son employeur était raisonnable. Il dit que si elle avait examiné cette question, elle aurait décidé que la politique était déraisonnable et qu'il n'avait pas à s'y conformer.

[27] La division générale a conclu qu'elle ne pouvait pas examiner si la politique de l'employeur du prestataire était raisonnable.

[28] La décision de la division générale sur cette question était conforme à la jurisprudence. Dans les affaires *Kuk*¹⁴ et *Cecchetto*¹⁵, la Cour fédérale a déclaré qu'il ne relevait pas de la compétence de la division générale et de la division d'appel d'évaluer les politiques d'un employeur, car leur pouvoir est limité. De plus, la Cour a affirmé que leur rôle, lorsqu'ils examinent l'inconduite au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est de se concentrer sur la question suivante : la partie prestataire a-t-elle intentionnellement commis, ou omis de commettre, un acte, et cet acte ou cette omission est-il contraire à ses obligations professionnelles?

¹⁴ Voir la décision *Kuk v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1134 (en anglais seulement).

¹⁵ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[29] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale n'a pas décidé si la politique de vaccination de son employeur était raisonnable.

Conclusion

[30] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel