



[TRADUCTION]

Citation : *MF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1099

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

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : M. F.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 29 août 2022
(GE-22-1586)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 26 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-677

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire, M. F., a été placé en congé sans solde 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 de l'assurance-emploi.

[3] La partie défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice de prestations. La Commission a maintenu sa décision après révision.

[4] Le prestataire a fait appel de la décision de révision auprès de la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite et qu'il était donc inadmissible au bénéfice de prestations de l'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Cependant, il a besoin qu'on lui accorde la permission pour que son appel puisse aller de l'avant. Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

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

Questions préliminaires

[7] Le prestataire a présenté de nouveaux éléments de preuve à l'appui de sa demande de permission de faire appel. Les nouveaux éléments de preuve du

prestataire comprennent des déclarations publiques faites par l'employeur après l'audience de la division générale¹.

[8] Je ne tiendrai pas compte de ces nouveaux éléments de preuve. Il est bien établi que la division d'appel ne peut pas tenir compte des nouveaux éléments de preuve. Il y a des exceptions à cette règle générale, mais aucune ne s'applique dans ce cas-ci².

Questions en litige

[9] Les questions à trancher sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait été suspendu?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a omis de tenir compte du fait que le contrat du prestataire ne mentionnait pas une politique de vaccination?
- c) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur révisable de la division générale qui conférerait à l'appel une chance de succès?

Analyse

[10] À cette étape, le prestataire doit répondre à un critère juridique peu exigeant : est-il possible de soutenir que l'appel a une chance de succès?³

[11] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale a commis une des erreurs pertinentes (ou moyens d'appels) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*⁴. Un appel n'est pas une nouvelle

¹ AD1B.

² Bien que le contexte soit quelque peu différent, la division d'appel applique normalement les exceptions à l'examen de nouveaux éléments de preuve décrits par la Cour d'appel fédérale dans la décision intitulée *Sharma c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 48 au paragraphe 8.

³ Ce critère juridique est décrit dans des décisions comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12; et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

occasion de débattre de la demande originale. En fait, 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 décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁵;
- d) a commis une erreur de droit⁶.

[12] Avant que le prestataire puisse procéder à la prochaine étape de l'appel, je dois être convaincue qu'il existe une chance raisonnable de succès fondée sur au moins un de ces moyens d'appel. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être avoir gain de cause.

[13] Je devrais également être au courant des autres motifs d'appel possibles qui ne sont pas précisément indiqués par le prestataire⁷.

Le prestataire ne soulève aucune erreur révisable qui conférerait à l'appel une chance de succès

[14] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale a commis d'importantes erreurs de fait. Il affirme que la division générale a conclu qu'il avait été suspendu de son emploi, mais que son relevé d'emploi indiquait que la raison qu'on publiait le document était qu'il avait été placé en « congé autorisé ». Il soutient que cela est considéré comme une mise à pied, et non comme une suspension.

⁵ 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 une façon abusive comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « 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 ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁶ Ceci reformule les moyens d'appel.

⁷ *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

[15] Le prestataire soutient également que son contrat d'emploi ne comprend pas la politique de vaccination en question et qu'il avait droit de refuser.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait été suspendu**

[16] Dans sa décision, la division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi⁸. Pour tirer cette conclusion, la division générale a tenu compte du relevé d'emploi du prestataire, lequel indiquait un congé autorisé. La division générale a également tenu compte des arguments du prestataire selon lesquels cela devrait être considéré comme une mise à pied, et non comme une suspension. La division générale a rejeté ces arguments⁹.

[17] La division générale a conclu que le prestataire avait été placé en congé sans solde puisqu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur¹⁰. La division générale a également tenu compte du fait que le prestataire avait initialement dit à la Commission qu'il était suspendu. Il a dit à la Commission qu'il ne savait pas pourquoi le relevé d'emploi indiquait un congé. Il a envoyé une copie d'un courriel qu'il avait envoyé à son employeur¹¹.

[18] La division générale a tenu compte de ces faits et a conclu que l'employeur avait mis en congé le prestataire en raison de sa conduite¹². La division générale a expliqué pourquoi elle considérait que cette situation n'était pas similaire à une situation où un employeur impose un congé arbitraire¹³. Elle a conclu que l'employeur avait suspendu le prestataire.

[19] La division générale a tenu compte de tous les faits pertinents et des arguments du prestataire. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait été suspendu.

⁸ La décision de la division générale au paragraphe 9.

⁹ La décision de la division générale aux paragraphes 12 à 16.

¹⁰ La décision de la division générale au paragraphe 19.

¹¹ La décision de la division générale au paragraphe 13.

¹² La décision de la division générale au paragraphe 19.

¹³ La décision de la division générale au paragraphe 17.

– **Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a omis de tenir compte du fait que le contrat du prestataire ne comprenait pas la politique de vaccination**

[20] La division générale a conclu que le prestataire était au courant de la politique de l'employeur relative à la COVID-19 et qu'il savait qu'il serait placé en congé sans solde s'il ne se conformait pas¹⁴. La politique a d'abord été communiquée aux employés le 25 août 2021, et deux courriels ont été envoyés aux personnes qui ne s'étaient pas conformées. Dans le deuxième courriel, les employés se sont fait dire qu'ils seraient placés en congé sans solde s'ils ne fournissaient pas leur statut vaccinal au plus tard le 31 octobre 2021¹⁵.

[21] Le prestataire a déclaré lors de l'audience de la division générale que son contrat d'emploi ne comprenait pas la politique de vaccination. Lorsque la politique a été mise en œuvre, il a expliqué qu'il voulait plus d'information à son sujet. L'employeur a ignoré le courriel du prestataire¹⁶.

[22] Le prestataire a également expliqué lors de l'audience qu'il a envoyé à son employeur un avis de responsabilité. Il a affirmé que l'employeur n'a pas répondu, ce qui signifie qu'il était exempté de la politique de vaccination¹⁷.

[23] La division générale a expliqué et a examiné ces deux arguments. Elle a donné des raisons précises expliquant pourquoi elle n'était pas d'accord avec le prestataire. La division générale a conclu que le prestataire était au courant de la politique et de ce qui l'attendait s'il ne se conformait pas¹⁸.

[24] Le prestataire n'a pas demandé à l'employeur de prendre des mesures d'adaptation fondées sur des motifs de discrimination d'ordre médical, religieux ou

¹⁴ La décision de la division générale au paragraphe 36.

¹⁵ La décision de la division générale au paragraphe 33.

¹⁶ La décision de la division générale au paragraphe 35.

¹⁷ La décision de la division générale au paragraphe 39.

¹⁸ La décision de la division générale au paragraphe 36.

autre¹⁹. La division générale a conclu que le prestataire avait choisi de ne pas se faire vacciner pour des raisons personnelles et que sa conduite était délibérée²⁰.

[25] On ne peut pas soutenir que la division générale a omis de tenir compte de ses faits et de ses arguments.

[26] Le prestataire renvoie également à une autre décision de la division générale²¹. Dans cette affaire, la division générale a conclu que le prestataire n'avait pas perdu son emploi en raison d'une inconduite parce que l'employeur ne lui avait pas donné suffisamment de temps pour se conformer à la politique ou pour demander une exemption. Le prestataire n'a pas non plus été informé qu'il serait congédié de son emploi s'il ne respectait pas la politique.

[27] Dans ce cas-là, le prestataire a été informé verbalement de la politique de l'employeur et il n'a eu que deux jours pour s'y conformer. La membre de la division générale a conclu que la Commission n'avait pas prouvé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[28] Les faits en l'espèce sont différents et n'appuient pas une telle conclusion. Le prestataire a confirmé qu'il était au courant de la politique et qu'il a reçu des courriels expliquant les conséquences s'il ne s'y conformait pas²². La division générale a reconnu que les courriels du prestataire à son employeur sont restés sans réponse. Toutefois, elle a décidé qu'il était au courant de la politique et qu'il avait pris la décision consciente de ne pas se conformer²³.

[29] J'ai conclu qu'il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable d'être accueilli.

¹⁹ La décision de la division générale au paragraphe 37.

²⁰ La décision de la division générale au paragraphe 43.

²¹ *TC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 891.

²² La décision de la division générale au paragraphe 36.

²³ La décision de la division générale au paragraphe 43.

[30] Je comprends que le prestataire n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale. Toutefois, un appel devant la division d'appel du Tribunal n'est pas une nouvelle audience, où une partie prestataire peut présenter de nouveau sa preuve et ses arguments ou présenter de nouveaux éléments de preuve et demander un résultat différent.

[31] J'ai également tenu compte d'autres motifs qui n'ont pas été soulevés par le prestataire. Après avoir examiné le dossier, la décision de la division générale et les arguments du prestataire, je n'ai relevé aucune erreur de droit. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a omis de fournir un processus équitable ou a commis une erreur de compétence. Je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli.

Conclusion

[32] La permission d'en appeler est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel