



[TRADUCTION]

Citation : *CA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1403

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

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

**Partie demanderesse :** C. A.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 3 octobre 2022  
(GE-22-1763)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 1<sup>er</sup> décembre 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-797

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, C. A. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a conclu qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait été suspendu de son emploi pour inconduite. Il avait refusé de se conformer à la politique de vaccination de son employeur.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de fait, notamment quant à savoir s'il avait été suspendu de son emploi et s'il était conscient qu'il pouvait être suspendu ou congédié de son emploi pour non-conformité à la politique de son employeur.

[4] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, l'affaire se termine ici.

## Questions en litige

[6] Voici les questions que je dois trancher :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait quant à savoir si le prestataire avait été suspendu de son emploi?

---

<sup>1</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social, je suis obligée de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

<sup>2</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

- b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait quant à la question de savoir si le prestataire était au courant des conséquences de la non-conformité à la politique de son employeur?
- c) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait quant à savoir si le prestataire savait que son employeur allait le congédier le 11 janvier 2022?

## Analyse

[7] 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 s'il est possible qu'une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait ait été commise<sup>3</sup>.

[8] Pour qu'il y ait eu des erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[9] Une fois qu'elle a obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

## Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait?

### – Question de savoir si le prestataire avait été suspendu de son emploi

[10] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de fait selon laquelle son employeur l'avait suspendu de son emploi. Il nie le fait que son employeur l'a suspendu. Il affirme qu'il était en congé, même s'il n'en avait pas fait la demande.

---

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

[11] Dans le relevé d'emploi initial, l'employeur a indiqué avoir soit congédié ou suspendu de prestataire de son emploi<sup>4</sup>.

[12] Le prestataire nie que son employeur l'ait congédié ou suspendu. Selon lui, son employeur a rempli le relevé d'emploi incorrectement. Il dit que l'employeur l'a mis en congé. Il affirme que c'est ce que le relevé d'emploi aurait dû indiquer. Effectivement, le prestataire signale que son employeur a modifié le relevé d'emploi le 25 octobre 2022. Le relevé d'emploi modifié montre maintenant que le prestataire était en congé<sup>5</sup>.

[13] En général, la division d'appel n'examine pas de nouveaux éléments de preuve. Le relevé d'emploi modifié confirme simplement ce que le prestataire dit depuis le début, à savoir que son employeur a rempli le relevé d'emploi initial incorrectement.

[14] La division générale était consciente des affirmations du prestataire, selon lesquelles son employeur avait rempli le relevé d'emploi initial incorrectement. Cependant, la division générale a conclu que l'explication figurant sur le relevé d'emploi n'était pas un facteur déterminant. La division générale a rejeté toute idée voulant qu'elle ait été liée par l'explication fournie par l'employeur concernant la cessation d'emploi du prestataire.

[15] La division générale a plutôt examiné les gestes du prestataire. Elle a conclu que les agissements du prestataire sont venus définir les circonstances ayant mené à la fin de son emploi. Elle a conclu que le prestataire s'était retrouvé sans travail à cause de son refus de se conformer à la politique de vaccination de son employeur. La division générale a conclu que cela correspondait à la définition d'une suspension au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] La division générale a aussi conclu que s'il s'était agi d'un congé au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il aurait fallu que l'employeur et le prestataire s'entendent sur le congé. Cela supposerait une date de fin convenue du congé. Comme la division

---

<sup>4</sup> Voir le relevé d'emploi daté du 1<sup>er</sup> décembre 2021, à la page GD 3-21.

<sup>5</sup> Voir le relevé d'emploi daté du 25 octobre 2022, à la page AD 1-31 du dossier d'appel.

générale l'a constaté, ces aspects manquaient. Elle a donc conclu qu'il n'y a pas eu de congé.

[17] Je ne suis pas convaincue qu'il existe une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait sur ce point. La division générale a gardé à l'esprit la preuve portée à sa connaissance, ainsi que les affirmations du prestataire selon lesquelles le relevé d'emploi comportait des renseignements erronés.

[18] La division générale a simplement conclu que ce que disait le relevé d'emploi étant sans importance. La *Loi sur l'assurance-emploi* définit une période de congé et une suspension, et la division générale a conclu que les circonstances du prestataire ne relevaient pas de la définition d'un congé au titre de cette même loi.

– **Question de savoir si le prestataire était au courant des conséquences de la non-conformité à la politique de son employeur**

[19] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'il ignorait que son employeur pouvait le congédier ou le suspendre de son emploi. Il affirme que si la division générale n'avait pas fait cette erreur, il n'y aurait pas eu d'inconduite. Après tout, comme l'a dit la division générale, il y a inconduite si la partie prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers son employeur et qu'il était réellement possible qu'elle soit congédiée pour cette raison.

[20] La division générale a conclu que le prestataire savait que son refus de se conformer à la politique de son employeur pouvait entraîner sa mise en congé sans solde (sa suspension) et son congédiement éventuel<sup>6</sup>. La division générale n'a pas énoncé tous les éléments de preuve confirmant ses conclusions selon lesquelles le prestataire connaissait les conséquences de la non-conformité à la politique.

[21] Toutefois, la preuve montre que le prestataire aurait au moins dû connaître les répercussions de la non-conformité à la politique de vaccination de son employeur. Celui-ci a envoyé plusieurs messages, notamment le 13 août 2021, le

---

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

8 septembre 2021, le 9 septembre 2021 et le 14 octobre 2021<sup>7</sup>, indiquant quelles seraient les conséquences pour une employée ou un employé ne se conformant pas à sa politique.

[22] Le premier de ces avis ne mentionnait pas de conséquences, mais d'après celui daté du 8 septembre 2021 : [traduction] « à moins d'être entièrement vacciné, vous ne serez pas autorisé à continuer à travailler après le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Cela veut dire que vous serez suspendu sans solde de vos fonctions ou, selon le cas, licencié<sup>8</sup> ». L'avis daté du 21 septembre 2021 disait la même chose<sup>9</sup>.

[23] L'avis daté du 14 octobre 2021 indiquait qu'à moins d'être entièrement vacciné ou à moins de faire l'objet d'une exception, une employée ou un employé serait mis en congé sans solde ou, selon le cas, licencié<sup>10</sup>.

[24] Compte tenu de la preuve, je ne suis pas convaincue que le prestataire ait une cause défendable en lien avec une erreur de la division générale voulant qu'il savait ou aurait dû savoir que son refus de se conformer à la politique de son employeur pouvait entraîner sa mise en congé sans solde, sa suspension ou même son congédiement.

**– Question de savoir si l'employeur du prestataire allait le congédier le 11 janvier 2022**

[25] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'il allait être congédié le 11 janvier 2022. Le prestataire nie que personne l'ait jamais avisé qu'il pouvait être congédié à cette date.

[26] La division générale a écrit ce qui suit : « Il s'agissait d'abord d'un congé d'une durée déterminée allant jusqu'au 11 janvier 2022, date à laquelle le prestataire allait être congédié s'il n'acceptait pas de respecter la politique de vaccination. L'employeur a reporté le congédiement du prestataire<sup>11</sup> ».

<sup>7</sup> Voir les avis de l'employeur, aux pages GD 3-27 à GD 3-30 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Voir l'avis de l'employeur, daté du 8 septembre 2021, à la page GD 3-28 du dossier d'appel.

<sup>9</sup> Voir l'avis de l'employeur, daté du 21 septembre 2021, à la page GD3 – 29 du dossier d'appel.

<sup>10</sup> Voir l'avis de l'employeur, daté du 14 octobre 2021, à la page GD 3-30 du dossier d'appel.

<sup>11</sup> Voir le paragraphe 5 de la décision de la division générale.

[27] La division générale a ajouté ceci : « Le 30 novembre 2021, l'employeur a écrit au prestataire, indiquant que celui-ci serait congédié le 11 janvier 2022 s'il ne fournissait pas de preuve de vaccination au plus tard le 10 janvier 2022<sup>12</sup> ».

[28] Rien ne dépend de la question de savoir si l'employeur allait congédier le prestataire, car l'employeur n'a pas congédié le prestataire le 11 janvier 2022. Toutefois, la preuve confirme les conclusions de la division générale. La division générale a fait précisément référence à la lettre de l'employeur datée du 30 novembre 2021, dans laquelle celui-ci indique clairement qu'à moins de remplir les conditions d'emploi, le prestataire serait libéré de sa fonction le 11 janvier 2022.

[29] Je ne suis pas convaincue que le prestataire ait une cause défendable sur ce point.

## **Conclusion**

[30] La permission de faire appel est refusée. Autrement dit, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

---

<sup>12</sup> Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale, citant la page GD 3-51 du dossier d'appel.