



[TRADUCTION]

Citation : *DM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1534

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. M.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
27 octobre 2022 (GE-22-2178)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 29 décembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-857

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, D. M. (prestataire), a été mis en congé (suspendu) par son employeuse. La raison de la suspension était la non-divulgence de son statut vaccinal, contrairement à ce qu'exigeait la politique de son employeuse sur la vaccination contre la COVID-19. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la raison de la suspension constituait une inconduite. Elle a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Elle a maintenu sa décision.

[4] Le prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale du Tribunal. Elle a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu pour inconduite et qu'il n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel du Tribunal. Il doit toutefois obtenir la permission de faire appel pour que son dossier aille de l'avant. Selon le prestataire, la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale, elle a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes et elle a fait des erreurs de droit et de compétence.

[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 puisque l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] 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

[8] Dans le cadre d'une demande de permission de faire appel, le critère juridique que le prestataire doit remplir est peu exigeant¹ : y a-t-il un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être fait une ou plusieurs des erreurs pertinentes (appelées « moyens d'appel ») qui figurent 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. En fait, je dois plutôt décider si :

- a) la procédure de la division générale était inéquitable;
- b) la division générale a oublié de trancher une question alors qu'elle aurait dû le faire ou si elle a tranché une question alors qu'elle n'aurait pas dû le faire;
- c) la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) la division générale a fait une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus lui donne une chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, le prestataire pourrait gagner sa cause. Je dois aussi tenir

¹ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

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

³ 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 [sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que le prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur

[12] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire a écrit que la division générale n'avait pas respecté l'équité procédurale, qu'elle avait fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes et qu'elle avait fait des erreurs de droit et de compétence⁶. Il donne les exemples suivants pour montrer comment la division générale a fait ces erreurs :

- a) Son employeuse a violé la convention collective, le *Code canadien du travail* et la *Charte*.
- b) Il ne savait pas qu'il allait perdre son emploi.
- c) Il n'a pas été suspendu pour inconduite parce qu'il n'a pas attesté de son statut vaccinal auprès de son employeuse, qui ne lui a pas donné l'information.
- d) Il cotise à l'assurance-emploi depuis le début de sa carrière et il ne s'en est jamais servi⁷.

[13] J'ai vérifié si ces exemples montraient que la division générale avait commis des erreurs de fait ou de droit importantes.

[14] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu parce qu'il n'avait pas attesté de son statut vaccinal⁸. La politique de son employeuse exigeait que toutes les personnes qui étaient actives au travail confirment leur statut vaccinal au plus

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

⁶ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

⁷ Voir les pages AD1-4 et AD1-5.

⁸ Voir le paragraphe 20 de la décision de la division générale.

tard le 12 novembre 2021. Celles qui ne le feraient pas seraient placées en congé non payé après le 26 novembre 2021⁹.

[15] La division générale a tenu compte des arguments du prestataire selon lesquels il ne savait pas pourquoi il avait été suspendu et l'employeuse avait violé sa convention collective¹⁰. Elle a examiné tous les faits pertinents avant de conclure que la raison de la suspension était que le prestataire n'avait pas divulgué son statut vaccinal.

[16] La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas respecté la politique de son employeuse. Pour décider s'il avait agi de façon délibérée, la division générale a tenu compte du témoignage du prestataire voulant qu'il ne savait pas pourquoi il n'avait pas pu travailler le 29 novembre 2021 et que c'était la première fois qu'il entendait parler de la politique de son employeuse¹¹.

[17] La division générale a jugé le témoignage du prestataire non crédible. Elle a expliqué pourquoi elle a tiré cette conclusion. Elle a souligné les déclarations contradictoires qu'il a faites à la Commission par le passé et les déclarations de l'employeuse¹². La division générale a conclu que le prestataire comprenait qu'il pouvait être placé en congé et qu'il avait choisi de ne pas accepter ni respecter la politique de vaccination de l'employeuse¹³.

[18] La division générale a examiné les faits et les arguments soulevés par le prestataire dans sa demande de permission de faire appel. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[19] La division générale a bien cité les dispositions de la loi portant sur l'inconduite. Elle a examiné tous les faits pertinents pour conclure que la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite. On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de droit.

⁹ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 33 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 34 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

[20] L'argument du prestataire voulant qu'il ait cotisé à l'assurance-emploi sans jamais l'utiliser se rapporte à l'équité du programme d'assurance-emploi et à la croyance selon laquelle il devrait pouvoir obtenir des prestations parce qu'il a versé des cotisations. Cet argument ne porte pas sur des erreurs possiblement commises par la division générale.

[21] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire ajoute qu'il a l'intention de poursuivre le programme d'assurance-emploi, que le refus de verser des prestations est maléfique, que la COVID-19 était une [traduction] « escrodermie » et qu'il est inutile de le faire souffrir parce qu'il est jeune et en santé¹⁴. Je juge que ces arguments ne relèvent aucune erreur que la division générale aurait peut-être faite.

[22] En plus d'avoir examiné les arguments du prestataire, j'ai aussi examiné les moyens d'appel qu'il a cochés dans la demande de permission de faire appel. Il n'a signalé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve que la procédure ait été inéquitable. On ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence, et le prestataire n'a fourni aucun exemple en ce sens.

[23] Le prestataire n'a cerné 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

[24] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel

¹⁴ Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.