



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 90

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 décembre 2022
(GE-22-2707)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 30 janvier 2023

Numéro de dossier : AD-22-924

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, A. S. (prestataire), a été mis en congé sans solde parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de l'employeur. Il a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi.

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

[4] Le prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite et qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant à la division d'appel du Tribunal la permission de faire appel de la décision de la division générale. Toutefois, il a besoin de la permission pour que son appel aille de l'avant. Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes, qu'elle a commis une erreur de droit et une erreur de compétence.

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

Question en litige

[7] Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[8] Le critère juridique que le 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) omis de décider d'une question qu'elle aurait dû trancher ou décidé d'une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;
- d) commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire

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 de 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.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que le prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Contexte

[12] L'employeur du prestataire a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19. Le prestataire a présenté une demande d'exemption de la politique fondée sur des croyances religieuses. Il a continué à travailler pendant que la demande était examinée, mais il a été mis en congé administratif après qu'elle a été rejetée.

[13] La Commission a décidé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite. Elle a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Celui-ci a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal.

[14] La division générale a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu qu'il avait été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination de l'employeur et qu'il connaissait ou aurait dû connaître les conséquences du non-respect de la politique⁶.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[15] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit et une erreur de compétence. Il ajoute que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes⁷. Cependant, dans ses motifs d'appel, il souligne les erreurs de fait que, selon lui, la division générale a commises dans sa décision. Le prestataire n'explique pas pourquoi il croit que la division générale a commis une erreur de compétence.

[16] Le prestataire soutient que la division générale a commis un certain nombre d'erreurs de fait. Il affirme ne pas avoir été suspendu, mais mis en congé administratif. Il

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

⁶ Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

⁷ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

fait valoir qu'il s'est conformé à la politique de vaccination en demandant une exemption religieuse et que son employeur lui a dit qu'il n'était pas en congé en raison d'une inconduite.

[17] Le prestataire fait également valoir que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il savait qu'il pouvait être suspendu pour non-conformité à la politique. Il ajoute qu'il savait seulement qu'il pouvait être mis en congé administratif. Il affirme que son employeur lui a assuré qu'il ne commettait pas d'inconduite et qu'il n'a jamais dit qu'il était en désaccord avec la politique de l'employeur.

[18] Bon nombre des conclusions de fait que le prestataire conteste portent sur la description de sa période de congé par la division générale comme une suspension. Il était évident qu'il a été mis en congé autorisé par son employeur après que sa demande d'exemption a été rejetée.

[19] Le prestataire ne travaillait plus parce qu'il ne se conformait pas à la politique de vaccination, et non parce qu'il a choisi de prendre un congé. J'estime qu'il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit en qualifiant cela de suspension.

[20] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante en concluant que le prestataire ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Le prestataire a demandé une exemption pour des motifs religieux et a reçu l'autorisation de travailler jusqu'à ce qu'une décision soit prise. Une fois sa demande rejetée, le prestataire ne se conformait pas à la politique.

[21] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait en concluant qu'il ne s'est pas fait vacciner. Il affirme ne jamais avoir parlé à personne de son statut vaccinal et qu'il s'agit de renseignements médicaux personnels.

[22] Le prestataire a fourni une copie du grief qu'il a déposé, dans lequel il déclare que le milieu de travail [traduction] « essayait de [le] forcer à se faire vacciner et de [le]

punir pour [son] refus⁸ ». Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire ne se conformait pas à la politique.

[23] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en concluant que ses gestes constituaient une inconduite. Il affirme que son employeur lui a dit qu'il n'y avait pas eu d'inconduite.

[24] La division générale a abordé cet argument dans sa décision. Elle a conclu que la description par l'employeur de la raison pour laquelle le prestataire ne travaillait pas n'est pas déterminante. La division générale a cité une décision de la Cour d'appel fédérale qui appuie cette conclusion⁹.

[25] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu qu'il y avait eu inconduite, peu importe que l'employeur ait dit ou non au prestataire que c'était le cas.

[26] La division générale a correctement énoncé la loi concernant l'inconduite. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu qu'il était au courant de la politique et des conséquences du non-respect de la politique¹⁰. La division générale a examiné tous les faits pertinents et a conclu que la Commission avait prouvé que le prestataire avait été suspendu en raison d'une inconduite.

[27] En plus des arguments du prestataire, j'ai aussi examiné d'autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucun manquement à l'équité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'un tel manquement. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

⁸ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

⁹ Voir le paragraphe 48 de la décision de la division générale, citant la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682.

¹⁰ Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale.

[28] Le prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

Conclusion

[29] 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