



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 510

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. M.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
20 octobre 2022
(GE-22-1528)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 25 avril 2023

Numéro de dossier : AD-22-777

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas instruit.

Aperçu

[2] Le demandeur, M. M. (prestataire), a été suspendu de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. 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 du prestataire était une inconduite. Elle a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations. Elle a également décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant la période où il a été suspendu.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel sur les deux questions à la division générale du Tribunal. La division générale a accueilli son appel sur la question de la disponibilité pour le travail, mais a rejeté l'appel sur la question de l'inconduite. Elle a conclu que le prestataire a été suspendu de son emploi en raison d'une inconduite et qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant sa suspension.

[5] Le prestataire demande de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il doit obtenir la permission de faire appel pour que son appel aille de l'avant.

[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 parce que 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 donner à l'appel une chance de succès?

Je refuse la permission de faire appel au prestataire

[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 sans avoir le pouvoir de le faire;
- 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 donne 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 para 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au para 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 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 ». (*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.

– **La décision de la division générale**

[12] L'employeur du prestataire a mis en place une politique exigeant que tous les membres du personnel soient vaccinés contre la COVID-19. Le prestataire a demandé une exemption de la politique pour des raisons religieuses, mais son employeur a refusé⁶. Le prestataire n'a pas fourni de preuve de vaccination dans le délai imposé par l'employeur et il a été placé en congé sans solde⁷.

[13] La division générale a conclu que le congé sans solde équivalait à une suspension⁸. Elle a décidé que la raison de la suspension était le fait que le prestataire n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur⁹.

[14] La division générale a conclu que ce motif constitue une inconduite au sens de la loi. Elle s'est appuyée sur le fait que le prestataire connaissait la politique de vaccination obligatoire et ce qui était requis pour s'y conformer. Elle a conclu que le prestataire savait que sa demande d'exemption avait été rejetée et qu'il connaissait la date limite pour se conformer¹⁰.

[15] La division générale a conclu que le prestataire savait qu'il ne pouvait pas continuer à travailler s'il ne respectait pas la politique. Elle a décidé qu'il avait délibérément choisi de ne pas s'y conformer, après avoir appris que sa demande d'exemption avait été rejetée. La division générale a conclu que les gestes du prestataire étaient la cause de sa suspension, et qu'ils constituaient une inconduite¹¹.

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

⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 32.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 32.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 16.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 23.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 32.

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

– **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[16] Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu qu'une section du Guide de la détermination de l'admissibilité qu'il a cité ne s'applique pas. Le prestataire soutient qu'il s'agit d'une erreur et que l'article 6.6.2 du Guide indique clairement qu'il a été mis à pied et qu'il devrait avoir droit à l'assurance-emploi.

[17] La division générale a expliqué à juste titre que le Guide ne constitue pas à lui seul une loi. La section du Guide à laquelle le prestataire fait référence peut lui sembler pertinente, mais elle ne traite pas des situations où la conduite de la partie prestataire mène à la suspension. C'est pourquoi la division générale a déclaré qu'elle doit appliquer les lois, les règlements et la jurisprudence applicables à l'analyse de l'inconduite.

[18] Je conclus qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a rendu cette décision. Le prestataire soutient que l'erreur de la division générale a été de rejeter le Guide, ce qu'elle n'a pas fait. La division générale a reconnu les arguments du prestataire concernant le Guide et a expliqué pourquoi elle n'était pas d'accord.

– **Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[19] Les observations que le prestataire a présentées dans sa demande de permission de faire appel répètent en grande partie ses observations écrites devant la division générale. Il conteste la conclusion de la division générale selon laquelle la conduite de l'employeur n'est pas pertinente à la question de l'inconduite.

[20] Le prestataire affirme qu'il a expliqué dans ses observations pourquoi une décision de la Cour fédérale sur laquelle la division générale s'est fondée n'était pas pertinente à son cas, et pourquoi il s'attendait à ce que le Tribunal la rejette¹². Lorsqu'il

¹² Le prestataire fait référence à la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 1282.

a reçu la décision, il s'est rendu compte qu'il n'avait pas expliqué en détail pourquoi elle n'était pas pertinente. Les arguments du prestataire portent principalement sur les raisons pour lesquelles cette affaire ne s'applique pas à lui.

[21] Le prestataire s'appuie sur une autre décision de la division générale du Tribunal et affirme que cette décision montre que le Tribunal peut examiner la conduite de l'employeur¹³. Il affirme que la conduite de son employeur, qui a refusé sa demande de mesures d'adaptation pour des raisons religieuses, aurait dû être prise en considération.

[22] Le prestataire affirme qu'il y a de nombreux parallèles avec cette décision de la division générale, y compris le fait qu'il a été mis en congé sans solde avant une évaluation appropriée de sa demande de mesures d'adaptation pour des motifs religieux. Il affirme qu'il respecte pleinement la politique de vaccination de l'employeur parce qu'il a demandé une exemption.

[23] Le prestataire soutient que la déclaration de la division générale selon laquelle elle peut seulement examiner la conduite du prestataire est incorrecte. Il réitère les arguments qu'il a présentés à la division générale selon lesquels la politique de l'employeur était déraisonnable et il affirme qu'on aurait dû en tenir compte.

[24] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la conduite de l'employeur ou le caractère raisonnable de la politique n'est pas pertinent pour décider s'il y a eu une inconduite.

[25] La division générale s'est appuyée sur la jurisprudence de la Cour fédérale, qu'elle est tenue de suivre. Elle n'a pas à suivre les autres décisions de la division générale. La jurisprudence citée par la division générale appuie ses conclusions selon lesquelles la conduite de l'employeur n'est pas pertinente.

[26] Une décision récente de la Cour fédérale a également confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur¹⁴. Dans cette affaire, la Cour a

¹³ Voir la décision *RG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1356

¹⁴ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

convenu qu'un employé qui avait délibérément décidé de ne pas suivre la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Ce prestataire pourrait aller de l'avant avec ses prétentions selon lesquelles il avait été congédié à tort ou ses droits fondamentaux avaient été violés auprès d'autres instances.

[27] Le prestataire réitère les mêmes arguments qu'il a présentés à la division générale. Cependant, la division générale a examiné ces arguments et y a répondu.

[28] En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve de manque d'équité procédurale. Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[29] Le prestataire n'a relevé 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

[30] 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