



[TRADUCTION]

Citation : *HE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 673

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : H. E.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 février 2023
(GE-22-3432)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 29 mai 2023

Numéro de dossier : AD-23-286

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, H. E. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté son appel. Elle a conclu qu'il avait été suspendu de son emploi en raison de son inconduite. Le prestataire a donc été déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire affirme que la division générale n'a pas respecté les règles d'équité procédurale. Il soutient également qu'elle a commis des erreurs de droit et de fait.

[4] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, le prestataire doit avoir des arguments défendables¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Questions en litige

[6] Voici les questions en litige :

- i. Peut-on soutenir que la division générale n'a pas respecté les règles d'équité procédurale?
- ii. Peut-on soutenir que la division générale a mal interprété le droit du travail?

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

- iii. Peut-on soutenir que la division générale a omis de vérifier la légalité de la politique vaccinale de l'employeur?
- iv. Peut-on soutenir que la division générale s'est trompée en disant que le prestataire avait arrêté de travailler?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[7] La division d'appel donne la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. L'appel a une chance raisonnable de succès si la division générale a possiblement commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[8] Pour qu'il y ait erreur 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.

Peut-on soutenir que la division générale n'a pas respecté les règles d'équité procédurale?

[9] Le prestataire affirme qu'il n'a pas eu une réelle occasion de présenter ses arguments. Il ajoute qu'il n'a pas reçu tous les documents au dossier.

[10] J'ai demandé au prestataire d'expliquer en quoi la division générale l'avait privé de présenter ses arguments. Je lui ai aussi demandé de préciser les documents qu'il croyait ne pas avoir reçus⁴.

[11] Le prestataire a répondu⁵. Toutefois, il n'a pas expliqué en quoi la division générale l'avait privé d'une audience équitable. Il n'a pas non plus mentionné de documents qu'il n'aurait pas reçus.

[12] Selon ce que je peux voir du dossier de la division générale, il y avait seulement deux séries de documents qui ne provenaient pas du prestataire : les documents de la

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

⁴ Voir la lettre datée du 19 mai 2023 du Tribunal de la sécurité sociale.

⁵ Voir le courriel du prestataire daté du 24 mai 2023 dans le document AD3 du dossier d'appel.

Commission de l'assurance-emploi du Canada (défenderesse) que le Tribunal de la sécurité sociale a nommés [traduction] « GD3 – Dossier de révision », ainsi que les observations écrites de la Commission que le Tribunal a nommées [traduction] « GD4 – Observations de la CAEC ».

[13] Le Tribunal a envoyé des copies des documents GD3 et GD4 au prestataire avec une lettre datée du 8 novembre 2022⁶.

[14] À l'audience de la division générale, la membre a parlé des documents au dossier. Ils sont numérotés jusqu'à GD7. Le prestataire a confirmé qu'il avait tous ces documents⁷.

[15] En ce qui concerne la présentation des arguments, le Tribunal a permis au prestataire de déposer tout document. Par exemple, dans les lettres des 31 octobre et 8 novembre 2022, le Tribunal a expliqué au prestataire ce qu'il devait faire pour envoyer des documents.

[16] Le prestataire semble savoir qu'il pouvait envoyer des documents. Il en a déposé un le 16 février 2023 pour informer le Tribunal qu'une de ses connaissances agirait comme témoin à ses côtés. Le 17 février 2023, il a réécrit au Tribunal pour dire que cette personne ne pouvait pas assister à l'audience.

[17] Rien ne laisse croire que le Tribunal ou la division générale a empêché cette personne de témoigner. De plus, le prestataire n'a pas demandé de reporter l'audience à une autre date à laquelle cette personne aurait pu être présente. Le prestataire ne dit pas maintenant que cette personne devait fournir des éléments de preuve.

[18] Dans l'enregistrement audio de la division générale, on entend que la membre a vérifié si le prestataire était prêt à commencer l'audience. La membre est revenue sur les faits et le droit entourant l'affaire, puis a donné au prestataire l'occasion de présenter des éléments de preuve. Après que le prestataire a présenté ses arguments,

⁶ Voir la correspondance du Tribunal datée du 8 novembre 2022.

⁷ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale environ à 2 min 40 s.

la membre lui a demandé s'il avait autre chose à ajouter. Il a répondu qu'il n'avait rien d'autre à dire (bien qu'il ait parlé de la politique de son employeur)⁸.

[19] Je ne suis pas convaincue qu'on puisse soutenir que la division générale a enfreint les règles d'équité procédurale. La preuve montre que le prestataire a eu une réelle occasion de présenter ses arguments et qu'il avait tous les documents du dossier de la division générale.

Peut-on soutenir que la division générale a mal interprété le droit du travail?

[20] Le prestataire affirme que la division générale a mal interprété le droit du travail.

[21] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point. En effet, la division générale devait décider s'il y avait eu inconduite en se fondant sur la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non sur une loi relative au travail. La notion d'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* diffère de celle qui peut se trouver dans d'autres lois.

Peut-on soutenir que la division générale a omis de vérifier la légalité de la politique vaccinale de l'employeur?

[22] Le prestataire affirme que la politique vaccinale de son employeur contrevient à de nombreuses lois et viole ses droits. Selon lui, il n'y a eu aucune inconduite de sa part parce qu'il n'aurait pas dû avoir à se conformer à une politique illégale. Il laisse entendre que la division générale aurait dû se pencher sur cette question.

[23] Cependant, la Cour fédérale a déjà établi que ni la division générale ni la division d'appel n'ont le pouvoir de décider ou n'ont compétence pour évaluer si la politique vaccinale d'un employeur est fondée, légitime ou légale. La Cour a mentionné que le rôle de la division générale est limité. Il consiste à établir la raison de la suspension (ou

⁸ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale environ à 31 min 28 s et 33 min 20 s.

du congédiement) d'une partie prestataire et à décider si cette raison est une inconduite⁹.

[24] L'appel n'a donc aucune chance raisonnable de succès sur ce point. En effet, la division générale n'avait tout simplement pas le pouvoir d'examiner la légalité de la politique de l'employeur et de décider si le prestataire aurait pu ne pas la suivre.

Peut-on soutenir que la division générale s'est trompée en disant que le prestataire avait arrêté de travailler?

[25] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait importante. Il nie avoir abandonné son emploi ou arrêté de travailler. Il dit que son employeur l'a empêché d'entrer sur le lieu de travail. Il ajoute que son employeur a menti en disant qu'il avait arrêté de travailler. Il soutient que la division générale ne s'est pas penchée sur cette preuve.

[26] La division générale a établi que l'employeur a mis le prestataire en congé sans solde. Elle n'a pas dit que le prestataire avait arrêté de travailler parce qu'il ne voulait plus travailler ou quoi que ce soit. Elle a plutôt conclu que l'employeur avait mis le prestataire en congé sans solde parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination mise en place.

[27] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point parce que le prestataire avait en effet arrêté de travailler, même s'il désirait continuer de travailler.

Conclusion

[28] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew

Membre de la division d'appel

⁹ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).