



[TRADUCTION]

Citation : *PA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 612

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : P. A.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 17 février 2023
(GE-22-3057)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 22 mai 2023

Numéro de dossier : AD-23-275

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, P. A. (prestataire), a été mis en congé sans solde (suspendu), puis congédié de son emploi parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Le prestataire s'est entendu avec l'employeur pour dire que son départ était un congédiement sans motif. Ce fait a été consigné sur son relevé d'emploi.

[3] Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'emploi de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations.

[4] Le prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a jugé que le prestataire avait été suspendu puis congédié parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination de son employeur. Elle a conclu que la Commission avait prouvé qu'il s'agissait d'une inconduite au sens de la loi.

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

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

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il n'avait pas respecté la politique de vaccination?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'elle pouvait seulement examiner et appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*?
- c) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[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 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 fait l'une des choses suivantes :

- a) elle n'a pas offert une procédure équitable;
- b) elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;

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*.

c) elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

d) elle a 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 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.

On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait

[12] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait lorsqu'elle a décidé de la raison de sa suspension et de son congédiement. Il affirme que la raison n'était pas le non-respect de la politique de l'employeur. Il dit que son emploi a pris fin dans le cadre d'une convention de rupture, sans motif⁶.

[13] La division générale devait décider pourquoi le prestataire ne travaillait plus. Le prestataire avait avisé un agent de Service Canada qu'il avait communiqué avec un avocat après avoir été suspendu et qu'une entente prévoyant un congédiement sans motif avait été conclue⁷.

[14] Même s'il est possible que le prestataire et l'employeur aient convenu d'un congédiement sans motif, le Tribunal n'est pas lié par la façon dont les parties

³ L'article 58(1)(c) précise en fait que la division générale commet 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 le mot « abusif » comme étant le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot « arbitraire » comme quelque chose « 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 *Rahal c Canada (Citoyenneté et Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

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

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

⁷ Voir la page GD3-25.

caractérisent la suspension et le congédiement. Elle doit appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La division générale a conclu que le prestataire avait été suspendu et congédié pour ne pas avoir respecté la politique de l'employeur⁸. Cette conclusion est appuyée par la preuve. La suspension du prestataire pour ne pas avoir respecté la politique a eu lieu avant qu'il ne demande l'aide d'un avocat.

[16] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé cette décision sur une erreur de fait importante.

[17] Le prestataire affirme aussi que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'il n'y avait aucune preuve pour soutenir qu'un refus de se conformer à une nouvelle politique, mise en œuvre sans préavis et sans considération, peut être considéré comme une inconduite⁹.

[18] J'estime que cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès. La division générale a exposé les raisons pour lesquelles elle a conclu qu'il y avait eu inconduite dans la présente affaire. Elle a tiré les conclusions suivantes :

- a) Le prestataire était au courant de la politique de vaccination et savait qu'il devait être entièrement vacciné ou bénéficier d'une exemption valide avant la date limite.
- b) Il savait qu'il pouvait être suspendu ou congédié s'il ne s'y conformait pas.
- c) Le prestataire a délibérément décidé de ne pas se conformer à la politique et il a été suspendu, puis congédié¹⁰.

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

⁹ Voir la page AD1-6.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 49.

[19] Ces conclusions de la division générale sont appuyées par la preuve. La division générale a souligné à juste titre qu'elle ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni décider si la politique était raisonnable¹¹.

[20] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

[21] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a déclaré qu'elle ne pouvait pas rendre de décision au sujet d'autres lois et qu'elle pouvait seulement décider si la conduite du prestataire constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il affirme que la *Loi sur l'assurance-emploi* n'est pas la loi suprême du Canada et qu'elle est assujettie à la Constitution, aux lois sur les droits de la personne et aux traités internationaux¹².

[22] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant compte que de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont conclu à maintes reprises que le rôle du Tribunal est d'examiner la conduite du prestataire et d'établir s'il y a eu inconduite ou non. Il existe d'autres instances pour décider si une partie prestataire a été congédiée à tort ou si elle a fait l'objet d'une violation des droits de la personne¹³.

[23] La décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)* rendue récemment par la Cour fédérale a également confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite d'un employeur ni de la validité d'une politique de vaccination¹⁴. Dans cette affaire, la Cour a reconnu que l'employé qui avait délibérément décidé de ne pas suivre

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 43.

¹² Voir la page AD1-6.

¹³ Dans la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, le prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait ses droits aux termes de l'*Alberta Human Rights Act* [loi sur les droits de la personne de l'Alberta]. La Cour a conclu que l'affaire relevait d'une autre instance. Voir aussi la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36, qui précise que l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'adaptation n'est pas pertinente pour trancher les cas d'inconduite.

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

la politique de vaccination de son employeur avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[24] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Elle a correctement énoncé et appliqué la loi concernant l'inconduite. Elle a appuyé ses conclusions sur la preuve et n'a ignoré aucun élément de preuve pertinent.

[25] Dans sa décision, la division générale a souligné tous les arguments que le prestataire a présentés¹⁵. Elle a conclu qu'elle ne pouvait pas traiter la plupart d'entre elles¹⁶. Le prestataire soutient que la division générale n'a pas expliqué pourquoi elle n'abordait pas ces arguments. J'estime que la division générale a bel et bien expliqué pourquoi lorsqu'elle a précisé qu'elle se limitait à décider si la conduite du prestataire est considérée comme une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁷.

[26] 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 d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[27] 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 d'accorder la permission de faire appel.

Conclusion

[28] 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

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 29.

¹⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 39.

¹⁷ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 40 à 50.