



[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 862

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Prolongation du délai et décision relative à une demande de permission de faire appel

Partie demanderesse : M. D.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 18 janvier 2023
(GE-22-3096)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 29 juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-251

Décision

[1] Une prolongation du délai pour présenter une demande à la division d'appel est accordée. Cependant, la permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire, M. D., a été mis en congé sans solde (suspendu) parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination de son employeur. Il a ensuite 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 considérée comme une inconduite. Elle a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Elle a également décidé que le prestataire n'avait pas droit aux prestations parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler pendant la période de sa suspension.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a accueilli l'appel sur la question de la disponibilité, mais l'a rejeté sur la question de l'inconduite. Elle a conclu que le prestataire avait été suspendu de son emploi parce qu'il ne s'était pas conformé à la politique de vaccination de l'employeur. Elle a décidé que ce motif est considéré comme une inconduite et qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Toutefois, il a besoin de la permission 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.

Questions en litige

[7] Voici les questions à trancher dans la présente affaire :

- a) La demande à la division d'appel était-elle en retard?
- b) 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?

Analyse

La demande n'était pas en retard

[8] La décision de la division générale a été rendue le 18 janvier 2023. Le prestataire affirme qu'elle ne lui a pas été envoyée avant le 16 février 2023¹. Le prestataire a déposé sa demande de permission de faire appel le 11 mars 2023.

[9] La demande de permission de faire appel doit être présentée dans les 30 jours suivant la date où la division générale a communiqué sa décision et ses motifs au prestataire². Dans la présente affaire, la décision est datée du 18 janvier 2023, mais il semble que la décision n'a pas été communiquée au prestataire avant le 16 février 2023. Le prestataire a présenté sa demande de congé dans les 30 jours suivant cette date, donc il n'était pas en retard.

Je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel

[10] 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 accueilli³?

[11] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (aussi appelés « moyens

¹ Voir le document AD1C du dossier d'appel.

² Voir l'article 57(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ 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).

d'appel ») énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*⁴.

[12] 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 tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁵;
- d) a commis une erreur de droit⁶.

[13] 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. Cela 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 précision⁷.

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

[14] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire fait valoir que son employeur et la Commission ont commis de nombreuses erreurs.

[15] Le prestataire affirme qu'il a été victime de discrimination et que ses droits fondamentaux ont été violés. Il affirme avoir déposé de multiples plaintes concernant

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ 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 ». Voir la décision *Rahi* [sic] *c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁶ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

⁷ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

les droits fondamentaux, mais elles ont toutes été rejetées. Le prestataire soutient qu'il ne peut pas se faire vacciner pour des raisons religieuses et que l'agent de l'assurance-emploi a ignoré cette information⁸.

[16] Le prestataire soutient également que des erreurs ont été commises en lien avec les commentaires de son pasteur. Il affirme qu'il est faux de dire qu'il n'était pas disposé à fournir des documents, mais qu'il a choisi de ne pas le faire parce que sa foi est plus importante. Il déclare qu'il donne la permission de communiquer avec son pasteur pour vérifier ses croyances religieuses⁹.

[17] La demande de permission de faire appel du prestataire souligne les erreurs qu'il estime que son employeur et la Commission ont commises dans son cas en faisant preuve de discrimination à son égard et en tentant de le forcer à se faire vacciner. Il n'a pas précisé les erreurs qu'il croit que la division générale a commises, mais j'ai examiné si les arguments du prestataire suscitent des erreurs potentielles de la part de la division générale.

[18] Le prestataire soutient que ses droits ont été violés et qu'il a fait l'objet de discrimination de la part de son employeur. Il affirme que sa demande d'exemption religieuse aurait dû être acceptée et que des erreurs ont été commises dans la façon dont sa demande a été traitée¹⁰.

[19] Le prestataire a présenté ces arguments à la division générale également¹¹. La division générale a conclu qu'elle ne pouvait pas tenir compte de la conduite de l'employeur pour décider si les gestes posés par le prestataire constituaient une inconduite. Elle a reconnu que le prestataire soutenait qu'il avait été victime de discrimination et que sa demande d'exemption pour des motifs religieux aurait dû être

⁸ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

⁹ Voir les pages AD1-8 et AD1-9 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir les pages AD1-8 à AD1-11 du dossier d'appel.

¹¹ Voir le paragraphe 8 de la décision de la division générale.

acceptée. Toutefois, elle a conclu que ces questions ne relevaient pas de sa compétence¹².

[20] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur. Elle a cité les principales décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale qui s'appliquent aux questions d'inconduite¹³. Elle a appliqué les principes de ces affaires et a conclu que les gestes du prestataire constituaient une inconduite parce qu'il était au courant de la politique de l'employeur et des conséquences du non-respect. Elle a conclu qu'il avait pris la décision consciente de ne pas se conformer à la politique tout en sachant qu'il pouvait être suspendu¹⁴.

[21] La division générale a reconnu les arguments du prestataire et a expliqué les raisons pour lesquelles elle n'a pas tenu compte de la conduite de l'employeur ou si le prestataire a fait l'objet de discrimination.

[22] Une décision récente de la Cour fédérale, *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, a confirmé que le Tribunal ne peut pas tenir compte de la conduite de l'employeur ni de la validité de sa politique de vaccination¹⁵. Dans cette affaire, la Cour a 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 pouvait faire valoir ses prétentions selon lesquelles il avait été congédié à tort ou ses droits fondamentaux avaient été violés auprès d'autres instances.

[23] En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune erreur de droit ou de compétence, et je ne vois aucune preuve de telles erreurs. La division générale a correctement cité et appliqué la loi concernant l'inconduite. Il est impossible de soutenir qu'elle n'a pas respecté l'équité procédurale ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

¹² Voir les paragraphes 26 et 27 de la décision de la division générale.

¹³ Voir les paragraphes 20 à 22 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

[24] 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

[25] Une prolongation de délai est accordée. 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