



[TRADUCTION]

Citation : *JB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1201

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : J. B.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 26 janvier 2023
(GE-22-3050)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 1^{er} septembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-125

Décision

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

Aperçu

[2] J. B. est la prestataire dans la présente affaire. Elle travaillait comme préposée au service à la clientèle. Lorsqu'elle a cessé de travailler, elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 19 décembre 2021 parce qu'elle avait perdu son emploi en raison d'une conduite¹.

[4] La division générale est arrivée à la même conclusion². Elle a expliqué que la prestataire avait été suspendue, puis qu'elle avait perdu son emploi parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur³.

[5] La prestataire veut maintenant obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel⁴. Elle soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes, car le fait que l'employeur a modifié le relevé d'emploi prouve qu'il n'y a pas eu d'inconduite⁵. Elle affirme que le gouvernement n'a pas fait d'enquête et qu'il a pris une décision arbitraire qui a eu des répercussions financières et émotionnelles sur elle. Elle veut aussi que le Tribunal révise la décision parce qu'elle lui a causé de grandes difficultés.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès⁶.

¹ Voir la décision initiale, à la page GD3-32 du dossier d'appel, et la décision de révision, à la page GD3-40.

² Voir la décision de la division générale, aux pages AD1A-1 à AD1A-10.

³ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

⁴ Voir la demande à la division d'appel, aux pages AD1-1 à AD1-8.

⁵ Voir la page AD1-5.

⁶ Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a tranché la question de l'inconduite?

Analyse

[8] L'appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel⁷.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁸. En d'autres termes, il doit y avoir un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance d'être accueilli⁹.

[10] À la division d'appel, on peut invoquer les moyens d'appel suivants :

- la division générale a agi de façon injuste;
- elle a excédé ses pouvoirs ou refusé de les exercer;
- elle a fait une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹⁰.

[11] Pour que l'appel de la prestataire aille de l'avant, je dois conclure qu'au moins l'un des moyens d'appel lui donne une chance raisonnable de succès.

[12] Il y a erreur de fait lorsque la division générale « a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance¹¹ ».

⁷ Selon l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁹ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

¹⁰ Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹¹ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[13] Par conséquent, je peux intervenir si la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire. Pour ce faire, il faut que j'examine certaines des questions suivantes¹² :

- Est-ce que l'une des principales conclusions de la division générale contredit carrément la preuve?
- Y a-t-il des éléments de preuve qui pourraient rationnellement appuyer l'une des principales conclusions de la division générale?
- La division générale a-t-elle ignoré des éléments de preuve importants qui allaient à l'encontre de l'une de ses principales conclusions?

[14] Seules certaines erreurs de fait me permettront de modifier la décision. Il faut qu'elles soient assez importantes, de sorte que la division générale s'est fondée sur elles pour tirer une conclusion qui a eu une incidence sur l'issue de la décision.

Je refuse la permission de faire appel

[15] Selon la prestataire, la décision de la division générale contient les erreurs de fait suivantes :

- D'abord, elle s'est entendue avec l'employeur. En conséquence, il a modifié le relevé d'emploi pour indiquer « Congédiement sans motif valable », ce qui prouve qu'il n'y a pas eu d'inconduite.
- Ensuite, le gouvernement n'a pas fait d'enquête. Il a pris une décision arbitraire qui a eu des répercussions financières et émotionnelles sur elle. De plus, l'employeur n'a pas répondu aux demandes de discussion du gouvernement.
- Enfin, le Tribunal devrait réviser sa décision parce qu'elle lui a causé de grandes difficultés.

¹² Je résume ici le paragraphe 41 de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

[16] Selon la *Loi sur l'assurance-emploi*, en cas de suspension due à une inconduite, les prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi¹³. Cette règle s'applique aussi en cas de congédiement pour inconduite¹⁴.

[17] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas l'inconduite, mais la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale ont déterminé la direction à suivre. Cette dernière définit l'« inconduite » comme une conduite délibérée, c'est-à-dire consciente, voulue ou intentionnelle¹⁵. L'inconduite comprend aussi une conduite qui est si insouciant qu'elle est presque délibérée¹⁶.

[18] La Cour d'appel fédérale a ajouté qu'il y a inconduite si la personne savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et que la possibilité de se faire renvoyer était bien réelle¹⁷.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[19] Il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire. Par conséquent, je refuse de donner à la prestataire la permission de faire appel. Voici pourquoi.

[20] En premier lieu, la division générale devait décider pourquoi la prestataire avait cessé de travailler.

[21] Elle a interrogé la prestataire au sujet de l'entente conclue avec son employeur. La prestataire a déclaré que [traduction] « c'était entre elle et son employeur » et que c'était une histoire [traduction] « privée¹⁸ ». La division générale a expliqué que, comme

¹³ C'est ce qu'on appelle l'inadmissibilité au bénéfice des prestations. De plus, l'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'en cas de suspension pour inconduite, les prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à, selon le cas, la fin de la période de suspension, la perte de l'emploi ou le départ volontaire des prestataires ou le cumul chez une autre employeuse ou un autre employeur du nombre requis d'heures d'emploi assurable.

¹⁴ C'est ce qu'on appelle l'exclusion du bénéfice des prestations. Voir aussi l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il prévoit l'exclusion du bénéfice des prestations quand les prestataires perdent leur emploi en raison de leur propre inconduite ou quittent volontairement leur emploi sans justification, sauf si les prestataires remplissent les conditions de l'une des exceptions prévues par la loi.

¹⁵ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁶ Voir la décision *McKay-Eden c Sa Majesté La Reine*, 1997 CanLII 17410 (CAF).

¹⁷ Voir le paragraphe 14 de la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

¹⁸ Écouter l'enregistrement de l'audience, de 17 min 9 s à 18 min 45 s.

la prestataire ne voulait pas en dire plus sur l'entente conclue avec son employeur, elle ne pouvait pas en tenir compte¹⁹.

[22] La division générale a aussi demandé à la prestataire pourquoi elle n'était pas allée travailler le 20 décembre 2021. La prestataire a répondu que son employeur lui avait [traduction] « dit de ne pas rentrer²⁰ ».

[23] La division générale a rejeté l'argument avancé par la prestataire, soit qu'elle avait cessé de travailler parce qu'elle s'était entendue avec son employeur²¹. La division générale a jugé que, selon la prépondérance des probabilités, la prestataire avait été suspendue et congédiée pour non-respect de la politique de vaccination²². Cette conclusion concorde avec la preuve au dossier, y compris la politique de l'employeur sur la vaccination obligatoire et la lettre de congédiement²³.

[24] Dans sa décision, la division générale a écrit que l'employeur avait produit trois relevés d'emploi²⁴ : un le 8 janvier 2022, un autre le 9 mars 2022 et un autre le 24 mai 2022. Sur chaque relevé d'emploi, la raison pour laquelle il avait été produit était différente : *congé*, *autre : politique de vaccination* et, finalement, *congédiement sans motif valable*.

[25] Toutefois, la division générale a décidé ceci : « Toute entente conclue entre l'employeur et la prestataire avant ou après le fait ne peut pas changer la raison pour laquelle la prestataire ne travaille plus²⁵. » Elle a précisé que l'employeur avait adopté une politique de vaccination qui obligeait le personnel à s'y conformer au plus tard le 20 décembre 2021, sous peine de congé sans solde ou de congédiement.

¹⁹ Voir les paragraphes 12, 17 et 35 de la décision de la division générale.

²⁰ Écouter l'enregistrement de l'audience à 23 min 10 s.

²¹ Voir les paragraphes 11, 17 et 18 de la décision de la division générale.

²² Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

²³ Voir la politique, aux pages GD3-23 et GD3-24 du dossier d'appel, et la lettre de congédiement, aux pages GD3-25 à GD3-30.

²⁴ Voir les paragraphes 13, 14 et 15 de la décision de la division générale et les relevés d'emploi, aux pages GD3-16, GD3-18 et GD3-20 du dossier d'appel.

²⁵ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

[26] Personne ne conteste le fait que la prestataire connaissait la politique, qu'elle l'a lue, qu'elle a choisi de ne pas la suivre et qu'elle savait que cela entraînerait une suspension et un congédiement²⁶. C'est ce qui est arrivé : la prestataire a été suspendue, puis congédiée²⁷.

[27] La division générale a décidé qu'il n'appartient pas à l'employeur et à la prestataire de décider s'il y a inconduite. Il lui fallait plutôt analyser l'ensemble de la preuve et appliquer la *Loi sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence²⁸.

[28] La Cour d'appel fédérale a déjà confirmé que l'existence même d'une entente ne permet pas de trancher la question de savoir si une personne a été congédiée pour inconduite²⁹.

[29] La division générale a évalué les éléments de preuve avant de décider pourquoi la prestataire avait cessé de travailler. Elle a tenu compte de tous les relevés d'emploi et des éléments de preuve qui se contredisaient quant à la raison pour laquelle la prestataire a cessé de travailler.

[30] Pour déterminer la raison de la fin de l'emploi, la division générale n'était pas obligée de choisir celle décrite par la prestataire et son employeur. Elle était libre d'évaluer la preuve et de tirer des conclusions fondées sur la preuve.

[31] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a examiné les éléments présentés par la prestataire, soit les relevés d'emploi et l'entente qu'elle a conclue avec son employeur³⁰. Elle a expliqué pourquoi elle préférait certains éléments de preuve et ses conclusions concordaient avec ceux-ci. Cet argument n'a aucune chance raisonnable de succès.

²⁶ Voir les paragraphes 40 et 41 de la décision de la division générale et écouter l'enregistrement de l'audience, à 20 min 33 s.

²⁷ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir le paragraphe 37 de la décision de la division générale.

²⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, (1990) [sic] A-45-96 (CAF) et la décision *Canada (Procureur général) c Perusse*, (1981) A-309-81 (CAF).

³⁰ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **On ne peut pas soutenir que le « gouvernement » n’a pas fait d’enquête ni que l’employeur n’a pas envoyé de réponse**

[32] La prestataire n’est pas d’accord avec la décision de la Commission de lui refuser des prestations d’assurance-emploi ni avec la démarche qu’elle a suivie pour examiner sa demande. Le dossier montre que la Commission a tenté de communiquer avec l’employeur à quelques reprises, mais qu’elle n’a jamais eu de réponse³¹.

[33] Le Tribunal n’a aucun pouvoir d’enquête. La compétence de la division d’appel se limite à décider si la division générale a fait une erreur révisable³². Dans une affaire similaire qui portait aussi sur une politique de vaccination, la Cour d’appel fédérale a affirmé que le Tribunal a un rôle restreint et précis à jouer, un rôle qui consiste à déterminer les raisons du congédiement et à voir si ces raisons constituent une inconduite³³. C’est exactement ce que la division générale a fait dans la présente affaire.

[34] La prestataire n’a soulevé aucune erreur révisable qui me permettrait de modifier la décision. L’appel n’a aucune chance raisonnable de succès.

– **Aucun autre argument ne pourrait me permettre d’accorder la permission de faire appel**

[35] Je reconnais que le souhait de la prestataire est que son dossier soit réexaminé, car elle connaît des difficultés³⁴. Toutefois, faire appel à la division d’appel n’est pas une nouvelle occasion de faire examiner son appel. Je ne peux pas réévaluer les éléments de preuve dans le but d’en arriver à une conclusion différente qui serait plus favorable à la prestataire³⁵.

³¹ Voir les pages GD3-35 et GD3-38 du dossier d’appel.

³² Selon l’article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l’Emploi et du Développement social*.

³³ Voir le paragraphe 47 de la décision *Cecchetto c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 (en anglais seulement).

³⁴ Voir la page AD1-5.

³⁵ Voir le paragraphe 11 de la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

[36] J'ai examiné le dossier, lu la décision de la division générale et écouté l'enregistrement audio de son audience³⁶. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve pertinent que la division générale aurait peut-être ignoré ou mal interprété. De plus, la division générale a appliqué les articles pertinents de la *Loi sur l'assurance-emploi* et les bonnes décisions de jurisprudence³⁷.

Conclusion

[37] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait.

[38] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Solange Losier
Membre de la division d'appel

³⁶ La Cour fédérale a affirmé que c'est ce que je dois faire, entre autres, dans la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

³⁷ Voir les paragraphes 7 et 21 à 30 de la décision de la division générale.