



[TRADUCTION]

Citation : *CP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1258

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission de faire
appel**

Partie demanderesse : C. P.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 13 juin 2023
(GE-22-2057)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Date de la décision : Le 13 septembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-711

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel parce qu'il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] C. P. est la prestataire. Elle a travaillé pour une compagnie aérienne pendant la pandémie de COVID-19. Son employeur a adopté une politique de vaccination contre la COVID-19. Une partie de la politique précisait que les employés devaient soit présenter une preuve de vaccination contre la COVID-19, soit obtenir une exemption de la politique.

[3] La prestataire a demandé une exemption à la politique. Son employeur a refusé la demande. Elle n'a pas fourni de preuve de vaccination avant la date limite fixée par l'employeur, qui l'a donc mise en congé sans solde.

[4] La prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[5] La division générale était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était suspendue de son emploi parce que sa suspension découlait d'une inconduite.

[6] La prestataire veut porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Elle doit obtenir la permission de faire appel pour aller de l'avant. Elle affirme que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit.

[7] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire lorsqu'elle a conclu que la prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi en raison d'une inconduite?¹

[9] Y a-t-il d'autres raisons de donner la permission de faire appel?

Je n'accorde pas la permission de faire appel

[10] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel donne la permission de faire appel.² Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.³ Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli.⁴

[11] Pour satisfaire à ce critère juridique, la prestataire doit établir que la division générale a peut-être commis une erreur reconnue par la loi.⁵ Les moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants :

- la division générale a agi de façon injuste;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.⁶

¹ L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que je dois refuser la permission de faire appel si je conclus que l'appel n'a « aucune chance raisonnable de succès ». Cela signifie que je dois refuser la permission d'aller de l'avant si je conclus qu'il n'y a pas de cause défendable (*Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63 aux paragraphes 2 et 3).

² Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir, par exemple, la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁵ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ces erreurs sont également expliquées dans l'avis d'appel à la division d'appel.

⁶ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

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

[12] La division générale peut commettre une erreur de droit si elle n'applique pas la bonne loi ou si elle utilise la bonne loi, mais qu'elle ne l'interprète pas ou ne l'applique pas correctement.⁷

[13] La loi prévoit qu'une partie prestataire suspendue en raison d'une inconduite n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.⁸ Il en résulte une « inadmissibilité » aux prestations d'assurance-emploi.

[14] Il n'y a pas de définition de l'inconduite dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la définition de l'« inconduite » de la Cour d'appel fédérale, l'inconduite doit être délibérée; par conséquent, l'inconduite doit être consciente, voulue ou intentionnelle.⁹

[15] La Cour a également affirmé qu'il y a inconduite si la prestataire savait ou aurait dû savoir que sa conduite pouvait l'empêcher de remplir ses obligations envers l'employeur et que le congédiement (ou la suspension dans la présente affaire) était une réelle possibilité.¹⁰

[16] La prestataire soutient que la division générale s'est fondée sur le mauvais article de la loi applicable et n'a pas appliqué la bonne loi.¹¹ Elle a également fait valoir que la division générale avait dit qu'elle ne pouvait pas [traduction] « rendre une décision » sur l'affaire parce qu'elle n'était pas au bon niveau.

[17] La prestataire n'a pas précisé les articles de loi que la division générale aurait omis d'appliquer. Elle n'a pas non plus expliqué en quoi les articles de loi utilisés par la

⁷ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ L'article 31 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne suspendue pour inconduite est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi jusqu'à l'expiration de la période de suspension, ou si elle perd ou quitte volontairement son emploi, ou si elle accumule suffisamment d'heures d'emploi assurables auprès d'un autre employeur pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

⁹ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

¹⁰ Voir *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36 au paragraphe 14.

¹¹ Voir AD01-1.

division générale étaient incorrects. J'ai examiné la décision pour vérifier s'il y avait des erreurs de droit.

[18] La division générale a examiné si la prestataire avait été suspendue. La prestataire a dit qu'elle avait été forcée de prendre un congé sans solde; selon elle, ce n'est pas être la même chose qu'une suspension.¹² La division générale a décidé que la prestataire avait cessé de travailler parce que son employeur l'avait mise en congé temporaire lorsqu'elle a refusé de respecter sa politique de vaccination contre la COVID-19.¹³ La division générale a conclu qu'il s'agissait de la même chose qu'une suspension et qu'il n'y avait aucune preuve démontrant que la prestataire avait cessé de travailler pour une autre raison.¹⁴

[19] La division générale a ensuite examiné si la suspension de la prestataire était attribuable à une inconduite. Elle a expliqué comment les tribunaux ont décrit l'inconduite par le passé et certains des éléments à prendre en considération pour décider s'il y a eu inconduite. Finalement, elle a signalé qu'il incombe à la Commission de prouver l'inconduite.¹⁵ La division générale a décidé que la suspension de la prestataire était due à son inconduite; elle a fondé sa conclusion sur des décisions judiciaires qui expliquent ce qu'est l'inconduite.¹⁶

[20] On ne peut pas soutenir que la division générale a utilisé la mauvaise loi lorsqu'elle a décidé que la suspension de la prestataire était due à une inconduite. La décision est appuyée par la loi et la jurisprudence citées dans la décision de la division générale.

[21] De plus, la division générale a affirmé que la prestataire avait présenté d'autres observations, toutefois celles-ci ne relevaient pas de sa compétence. La prestataire a décrit cela comme étant le fait que la division générale n'était pas au bon niveau pour

¹² Voir le paragraphe 11 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 17 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir les paragraphes 20 à 22 et 34 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale, la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282, en particulier les paragraphes 31 et 34, et la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102.

rendre une décision.¹⁷ La division d'appel n'est pas non plus en mesure de rendre une décision sur les questions relatives aux conventions collectives, au processus d'exemption de l'employeur ou à la sécurité du vaccin contre la COVID-19.¹⁸ La division générale a déclaré qu'elle avait seulement le pouvoir de rendre une décision sur l'admissibilité d'une personne aux prestations d'assurance-emploi, ce qui signifie qu'elle pouvait seulement examiner la conduite de la prestataire et son lien avec les exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi*.¹⁹ On ne peut pas soutenir qu'il s'agit d'une erreur de droit.

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

[22] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[23] La prestataire soutient qu'on l'a forcée de prendre un congé sans solde. Selon elle, la période de congé n'avait pas été établie correctement parce qu'elle ne l'avait pas demandée. Son contrat de travail précise qu'un employé doit demander une période de congé.

[24] La division générale n'a pas ignoré ou mal compris le fait que la prestataire n'avait pas choisi de prendre un congé. Elle a clairement reconnu que l'employeur avait suspendu la prestataire parce qu'elle n'avait pas respecté une politique. Elle a précisé que la prestataire n'a pas choisi de quitter son emploi et qu'elle n'a pas cessé de travailler en raison d'un manque de travail.²⁰

[25] La prestataire a également déclaré que les « faits » qu'elle a présentés n'avaient pas été reconnus. La prestataire a présenté des éléments de preuve à la division générale. La division générale a décidé quels éléments de preuve constituaient des faits et ensuite elle a expliqué pourquoi elle s'est fondée sur certains faits. La division

¹⁷ Voir AD01-1.

¹⁸ La prestataire a présenté des observations sur ces trois points. La division générale a abordé ces questions aux paragraphes 30 et 31 de sa décision.

¹⁹ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

²⁰ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

générale n'avait pas à se référer à tous les éléments de preuve au dossier. On présume que la division générale a considéré tous les éléments de preuve.²¹

L'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès

[26] Le Tribunal doit respecter la loi, y compris la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Celle-ci établit les règles pour les appels à la division d'appel. La division d'appel n'offre pas aux parties l'occasion de plaider à nouveau leur cause. Elle décide si la division générale a commis une erreur au titre de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[27] Une décision récente de la Cour fédérale porte sur des faits semblables à ceux de la présente affaire. Il s'agit également dans ce cas-là d'une personne qui ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle avait perdu son emploi après avoir refusé de se conformer à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

[28] Dans cette affaire-là, la Cour a confirmé le rôle restreint du Tribunal. Elle a précisé que le Tribunal doit décider si une partie prestataire a été congédiée de son emploi en raison d'une inconduite. La Cour a déclaré que le Tribunal n'est pas autorisé par la loi à répondre aux questions juridiques, éthiques et factuelles que la prestataire a soulevées parce que celles-ci dépassent la portée de son mandat.²²

[29] En l'espèce, la prestataire a fait valoir qu'elle n'avait pas reçu assez de renseignements pour prendre une décision éclairée, qu'elle devait faire ses propres recherches et que son relevé d'emploi montrait qu'elle était en congé personnel (ce qui ne correspond pas à une inconduite). Elle a répété encore une fois qu'elle estimait que sa convention collective avait été violée et que son employeur n'avait pas tenu compte de ses croyances sincères. Ce sont tous des exemples d'arguments qui ne relèvent pas de la compétence du Tribunal.

²¹ Voir *Simpson c Procureur général du Canada*, 2012 CAF 82, au paragraphe 10.

²² Voir *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102, au paragraphe 46.

[30] J'ai également souligné que la prestataire a fait valoir que la politique de l'employeur violait ses droits au titre de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il s'agit de l'un des nombreux arguments dans les observations présentées à la division générale. J'ai écouté l'audience et la prestataire n'a présenté aucune observation précise au sujet de ses droits garantis par la Charte. La division générale n'a pas à se référer à chaque élément de preuve ou argument présenté. La Cour fédérale a récemment confirmé qu'il n'est [traduction] « pas déraisonnable pour un décideur de ne pas traiter d'arguments juridiques qui ne relèvent pas de son mandat juridique ». ²³ Cela fait écho à la décision *Ceccetto*, qui a confirmé le rôle étroit et spécifique du Tribunal. ²⁴

[31] Je reconnais que la prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la division générale, mais cela ne suffit pas pour que j'intervienne. Je ne peux pas réévaluer la preuve en vue de tirer une conclusion plus favorable pour la prestataire. ²⁵

[32] Je suis convaincue que la division générale n'a pas mal interprété la loi. J'estime qu'elle a examiné adéquatement les éléments de preuve pertinents. ²⁶ On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur.

Conclusion

[33] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Candace R. Salmon
Membre de la division d'appel

²³ Voir *Kuk v Procureur général du Canada*, 2023 CF 1134 au paragraphe 44 (en anglais seulement).

²⁴ Voir *Ceccetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 47.

²⁵ Voir le paragraphe 6 de la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

²⁶ Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165, au paragraphe 10.