



[TRADUCTION]

Citation : *MH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 244

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. H.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
8 novembre 2023 (GE-23-1864)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 10 mars 2024

Numéro de dossier : AD-23-1104

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, M. H. (prestataire), travaillait pour le gouvernement fédéral. Elle a été mise en congé administratif parce qu'elle ne s'est pas conformée à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur. La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que la raison du congé de la prestataire était une inconduite et que celle-ci ne pouvait donc pas recevoir de prestations. La prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu sa décision.

[4] La prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que la prestataire avait été mise en congé en raison d'une inconduite et qu'elle n'avait pas droit au versement de prestations d'assurance-emploi.

[5] La prestataire demande maintenant à faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Cependant, elle a besoin de la permission pour que son appel aille de l'avant. La prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[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 de la 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 la prestataire avait été mise en congé pour des raisons disciplinaires?
- b) La prestataire soulève-t-elle 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 à la prestataire la permission de faire appel

[8] Le critère juridique que la 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 commis au moins une des erreurs 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 la 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 la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner. Je dois aussi tenir compte d'autres moyens d'appel possibles que la prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

Contexte

[12] L'employeur de la prestataire a mis en place une politique de vaccination contre la COVID-19 qui est entrée en vigueur le 6 octobre 2021⁶. Selon cette politique, les employés devaient être entièrement vaccinés ou devaient bénéficier d'une exemption valide. Les employés qui ne s'y conformaient pas seraient placés en congé sans solde⁷.

[13] La prestataire n'a pas fourni de preuve de son statut vaccinal dans les délais prescrits. L'employeur l'a mise en congé sans solde à compter du 7 avril 2022⁸. La prestataire est retournée au travail le 20 juin 2022⁹.

[14] La Commission a décidé que la raison du congé de la prestataire était une inconduite. La prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du

³ Selon l'article 58(1)(c), 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 attribué le sens suivant au mot « abusif » : « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve ». De plus, elle a défini le mot « arbitraire » ainsi : « 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 *Politique sur la vaccination contre la COVID-19 applicable à l'administration publique centrale, y compris à la Gendarmerie royale du Canada*, à la page GD3-46 du dossier d'appel.

⁷ Voir la page GD3-54.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 3.

⁹ Voir la page GD3-26.

Tribunal. Elle a fait valoir qu'elle avait été placée en congé administratif et non disciplinaire¹⁰.

[15] La division générale a conclu que la prestataire avait été placée en congé sans solde parce qu'elle ne s'était pas conformée à la politique de vaccination de l'employeur¹¹. Elle s'est appuyée sur une lettre de l'employeur expliquant pourquoi elle était mise en congé sans solde. Elle a également tenu compte du fait que la prestataire avait présenté une demande d'exemption religieuse qui a été rejetée. La prestataire a fourni un billet médical pour la période où elle était en congé, qui indiquait qu'elle ne remplissait pas les exigences pour une exemption médicale¹².

[16] La division générale a ensuite examiné si cette raison constituait une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que la raison du congé était une inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait une politique exigeant la vaccination ou une exemption approuvée.
- La prestataire n'avait pas d'exemption approuvée.
- La prestataire a pris la décision consciente et éclairée de ne pas se conformer à la politique.
- La prestataire savait quelles étaient les conséquences du non-respect de la politique¹³.

On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante

[17] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Elle affirme que la justification fournie pour rejeter son appel était qu'elle a été mise en congé sans solde pour des raisons disciplinaires. Elle affirme qu'il s'agit

¹⁰ Voir le document GD2.

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

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

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 18.

d'une erreur de fait parce que tous les documents dont elle dispose indiquent qu'elle a été mise en congé pour d'autres raisons et qu'il ne s'agissait pas d'une mesure disciplinaire¹⁴.

[18] La prestataire a aussi présenté cet argument à la division générale, qui l'a examiné¹⁵. La division générale a conclu que la Commission avait prouvé l'inconduite pour les raisons mentionnées ci-dessus. La division générale n'a pas conclu que la période de congé était une mesure disciplinaire, mais plutôt qu'elle découlait du non-respect de la politique.

[19] La jurisprudence sur l'inconduite a établi que la caractérisation par l'employeur des raisons de congé n'est pas déterminante¹⁶. Même si le congé a été consigné comme un congé administratif non payé, la preuve montre clairement que la raison du congé était le non-respect de la politique sur la vaccination.

[20] La division générale devait établir pourquoi la prestataire a été placée en congé sans solde, puis décider si cette raison constituait une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait lorsqu'elle a rendu cette décision.

[21] En plus des arguments de la prestataire, j'ai aussi examiné d'autres moyens d'appel. La prestataire n'a signalé aucun manquement à l'équité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'un tel manquement. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. De plus, je n'ai relevé aucune erreur de droit.

[22] La 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.

¹⁴ Voir la page AD1-7.

¹⁵ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 10 et 17.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Boulton*, A-45-96.

Conclusion

[23] 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