



[TRADUCTION]

Citation : *DP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 312

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. P.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 27 octobre 2023
(GE-23-1553)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 26 mars 2024

Numéro de dossier : AD-23-1089

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, D. P. (le prestataire) a cessé de travailler et a demandé des prestations d'assurance-emploi. Il a dit que son employeur avait instauré une politique de vaccination contre la COVID-19 qu'il refusait de respecter. Il a été mis en congé sans solde, puis congédié.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que le prestataire avait été suspendu, puis licencié en raison de son inconduite, et a refusé de lui verser des prestations. La Commission a maintenu sa décision après que le prestataire eut demandé une révision.

[4] Le prestataire a fait appel de cette décision devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel. Elle a conclu que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations parce qu'il avait quitté volontairement son emploi sans justification. La division générale a décidé que c'est le prestataire qui a mis fin à son emploi et qu'il disposait d'autres solutions raisonnables.

[5] Le prestataire souhaite maintenant faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Il doit toutefois obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant. Le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante lorsqu'elle a décidé que le prestataire a quitté volontairement son emploi?
- b) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur susceptible de révision de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli?

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

[8] Le critère juridique auquel la prestataire doit satisfaire dans une demande de permission de faire appel est peu exigeant : Y a-t-il un moyen défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis concentrée sur la question de savoir si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (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 audition de la demande initiale. Je dois plutôt décider si la division générale :

- a) a omis de suivre une procédure équitable;
- b) a omis de trancher une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

¹ Des décisions comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au para 16 décrivent ce critère juridique.

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

³ En fait, le texte de l'article 58(1)(c) précise 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 l'expression de façon abusive comme étant

d) 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'il y a une chance raisonnable de succès compte tenu d'un ou de plusieurs de ces moyens d'appel. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire pourrait plaider sa cause et peut-être gagner. Je devrais également tenir compte d'autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été mentionnés expressément par le prestataire⁵.

– **Contexte**

[12] L'employeur du prestataire a instauré une politique de vaccination contre la COVID-19. Le prestataire était en congé de maladie et on lui a dit qu'il devait fournir une preuve de vaccination pour retourner au travail, conformément à la politique. Le prestataire a refusé de se conformer à la politique parce qu'elle n'était pas en place au moment de son embauche ou dans le cadre de sa convention collective⁶. Le prestataire a dit à l'employeur qu'il n'avait pas besoin de congé et a demandé d'être licencié⁷.

[13] L'employeur a dit à la Commission que le prestataire avait été mis en congé sans solde et qu'il avait ensuite été licencié parce qu'il ne fournissait pas son statut vaccinal⁸.

– **La décision de la division générale**

[14] La division générale s'est d'abord penchée sur la raison pour laquelle le prestataire ne travaillait plus. S'appuyant sur la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale, la division générale a déclaré qu'elle n'était pas liée par la façon dont la Commission a décidé de mettre fin à la relation d'emploi⁹.

le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et 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 » : *Rahi[sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Il s'agit d'une reformulation des moyens d'appel.

⁵ Décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Page GD3-55.

⁷ Page GD2-10.

⁸ Page GD3-40.

⁹ Décision de la division générale au para 7.

[15] La division générale a conclu que c'est le prestataire qui est à l'origine de son licenciement. Elle a fondé cette décision sur la demande du prestataire, présentée verbalement et par écrit, d'être congédié parce qu'il n'a pas accepté de nouvelles conditions d'emploi¹⁰. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas l'intention de retourner au travail, même s'il n'a pas démissionné officiellement.

[16] La division générale a ensuite examiné si le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Elle a conclu que le prestataire aurait pu faire part de ses préoccupations médicales à l'employeur et qu'il avait amplement le temps de chercher un nouvel emploi avant son départ volontaire¹¹. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il disposait d'autres solutions raisonnables.

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

[17] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale a commis d'importantes erreurs de fait dans sa décision. Il affirme que ses propos ont été pris hors contexte. Le prestataire soutient que sa déclaration à son employeur visait à faire savoir qu'il avait refusé d'accepter la politique, qu'il ne prévoyait pas démissionner volontairement et que, si son employeur ne le licencierait pas, il y verrait un congédiement déguisé¹².

[18] Le prestataire affirme qu'il a adopté une approche recommandée par les avocats spécialisés en emploi pour tenter d'obtenir un licenciement non motivé plutôt que de démissionner et de prétendre avoir fait l'objet d'un congédiement déguisé¹³.

[19] Le prestataire affirme que la division générale a mal interprété un courriel qu'il a envoyé à son employeur. Il soutient qu'il exprimait sa frustration que son employeur ait

¹⁰ Décision de la division générale au para 12.

¹¹ Décision de la division générale aux para 31 et 34.

¹² Page AD1-21.

¹³ Page AD1-21.

ignoré son refus de la nouvelle politique. Il affirme qu'il voyait dans cette mesure un licenciement réel et un congédiement déguisé¹⁴.

[20] Le prestataire affirme qu'il n'a pas démissionné parce qu'il serait contraire à ses intérêts de le faire. Il perdrait son droit à des prestations d'assurance-emploi et à une indemnité de départ, et cela ne serait pas conforme aux procédures de règlement des griefs de sa convention collective¹⁵.

[21] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Pour ce moyen d'appel, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait qui a ignoré ou mal compris la preuve pertinente, ou lorsque sa conclusion ne découle pas rationnellement de la preuve¹⁶.

[22] La division générale a expliqué pourquoi elle a conclu que le prestataire a déclenché le licenciement. Elle s'est fondée sur les éléments de preuve suivants :

- Le prestataire a demandé à l'employeur de mettre fin à son emploi lors d'un appel Skype¹⁷.
- Dans un échange de courriels de suivi, le prestataire a dit qu'il ne prendrait pas les trois mois de congé sans solde¹⁸.
- La politique de l'employeur prévoyait que le prestataire continuerait de recevoir des prestations. Cependant, les prestations du prestataire ont pris fin en mai, date à laquelle la période de congé allait commencer¹⁹.

¹⁴ Page AD1-21.

¹⁵ Page AD1-22.

¹⁶ Voir l'article 58(1)(c) de la Loi selon lequel 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 connaissance. »

¹⁷ Décision de la division générale au para 9.

¹⁸ Décision de la division générale au para 10.

¹⁹ Décision de la division générale au para 11.

- Le prestataire a mis fin à l'emploi et n'avait pas l'intention de retourner au travail après son congé de maladie en raison de la politique²⁰.

[23] Je comprends que le prestataire n'était pas d'accord avec la façon dont la division générale a interprété la preuve. La division générale a tenu compte de la preuve et des arguments du prestataire pour tirer sa conclusion. Elle a expliqué, en référence à la preuve, pourquoi elle a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi. On ne peut soutenir que la division générale a fondé cette décision sur des erreurs de fait ou a ignoré des éléments de preuve pertinents.

[24] Il n'appartient pas à la division d'appel d'apprécier à nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion différente. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve ignoré ou mal compris par la division générale.

[25] Outre les arguments du prestataire, j'ai également examiné d'autres moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'une telle injustice. On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit.

[26] Le prestataire n'a signalé aucune erreur de la division générale sur le fondement de laquelle l'appel pourrait être accueilli. Par conséquent, je refuse l'autorisation de faire appel.

Conclusion

[27] 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

²⁰ Décision de la division générale au para 12.