



[TRADUCTION]

Citation : *YL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 313

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Demandeur : Y. L.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 5 janvier 2024
(GE-23-3077)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 26 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-47

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, Y. L. (prestataire), a été suspendu puis congédié parce qu'il ne s'est pas conformé à la politique de vaccination contre la COVID-19 de son employeur.

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

[4] Le prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel, avec modification. Elle a conclu que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite, mais que la Commission n'a pas prouvé qu'il a été suspendu en raison d'une inconduite. La période de prestations du prestataire n'a commencé qu'après sa cessation d'emploi, de sorte qu'il ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[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 importante.

[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?
- b) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur susceptible de contrôle 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 le 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 (ou des moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS)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* (Loi sur le MEDS).

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 le mot abusif comme le fait d'« avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et a affirmé que le mot arbitraire signifie « 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 c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

d) a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à l'étape suivante, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel susmentionnés donne à l'appel une chance raisonnable de succès. 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. La politique exigeait que le personnel soit vacciné contre la COVID-19 ou qu'il obtienne une exemption valide. Le prestataire a demandé une mesure d'adaptation pour motif religieux, mais l'employeur a rejeté sa demande⁶.

[13] La Commission a décidé que le motif de la suspension et du congédiement du prestataire était une inconduite. La division générale a rejeté l'appel du prestataire avec modification. Elle a conclu que la Commission avait prouvé que le prestataire a été congédié pour inconduite⁷. Elle a décidé que la Commission n'avait pas prouvé que le motif de la suspension était une inconduite⁸. La division générale a conclu que la demande d'exemption pour motif religieux du prestataire était toujours à l'étude, de sorte qu'il n'aurait pu savoir qu'il serait suspendu⁹.

[14] Le prestataire a été suspendu le 1^{er} novembre 2021 et congédié le 22 avril 2022. Il n'a demandé des prestations d'assurance-emploi qu'après sa cessation d'emploi¹⁰. Cela signifie que malgré le fait qu'il n'aurait pas été inadmissible à des prestations

⁴ Les moyens d'appel sont ici reformulés.

⁵ Décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Page GD2-17.

⁷ Décision de la division générale au para 56.

⁸ Décision de la division générale au para 53.

⁹ Décision de la division générale au para 50.

¹⁰ Page GD3-12.

pendant la période de suspension, sa période de prestations n'a commencé que plus tard, date à laquelle il a été déclaré inadmissible.

– **On ne peut soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait**

[15] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait dans sa décision. Il affirme que la division générale a eu tort au sujet de la lettre initiale de refus de l'exemption¹¹. Il affirme également que la politique n'énonce pas explicitement ce qui se passera si une demande d'exemption est refusée, contrairement à ce que la division générale a conclu. Enfin, le prestataire affirme que sa conduite n'était pas délibérée et qu'un délai de 48 heures pour se faire vacciner après le refus de sa demande d'exemption n'était pas suffisant¹².

[16] Pour ce moyen d'appel, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait qui a négligé ou mal compris la preuve pertinente ou avoir tiré une conclusion qui ne découle pas rationnellement de la preuve¹³.

[17] Le prestataire soutient que la lettre datée du 28 septembre 2021 n'était pas un refus officiel de sa demande d'exemption de la vaccination. Il affirme que la politique n'était pas claire sur ce qui se passerait en cas de refus de la demande d'exemption et qu'on ne lui a donné que 48 heures pour s'y conformer lorsque la demande a finalement été refusée.

[18] Le dernier refus de la demande d'exemption a été communiqué le 8 novembre 2021, après la suspension du prestataire¹⁴. Selon cette lettre, le prestataire avait 48 heures pour se conformer, à défaut de quoi il demeurerait en congé sans solde. En outre, il y était clairement mentionné qu'il pourrait être licencié s'il continuait de ne pas respecter la politique. Le prestataire a été licencié environ cinq mois plus tard, soit le 22 avril 2022.

¹¹ Page ADN1-3. *COVID-19 (n° 43)*.

¹² Page ADN1-3.

¹³ Voir l'article 58(1)c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* [sic], qui prescrit que 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 ».

¹⁴ Page GD2-17.

[19] La division générale a conclu que le prestataire n'a pas été suspendu pour inconduite. Les faits que le prestataire conteste concernent la période de suspension. La division générale a conclu que, contrairement à ce qui s'est produit en ce qui concerne la suspension, le prestataire savait qu'il pouvait être licencié parce que cette possibilité était mentionnée dans la lettre du 8 novembre 2021¹⁵.

[20] Je conclus que l'on ne peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait. Elle a appliqué le critère juridique approprié et suivi la jurisprudence d'application obligatoire de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale. Elle a tenu compte de la preuve et des arguments du prestataire et elle n'a tenu compte d'aucune preuve non pertinente. On ne peut soutenir que la division générale a commis des erreurs susceptibles de révision.

[21] 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

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

Melanie Petrunia
Membre, division d'appel

¹⁵ Décision de la division générale au para 59.