



[TRADUCTION]

Citation : *KA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 69

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

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

**Partie demanderesse :** K. A.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 10 octobre 2023  
(GE-23-2070)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 23 janvier 2024

**Numéro de dossier :** AD-23-1015

## Décision

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

## Aperçu

[2] Le demandeur, K. A. (le prestataire), demande l'autorisation de faire appel de la décision rendue par la division générale. La division générale a rejeté l'appel du prestataire.

[3] La division générale a conclu que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. En effet, elle a jugé que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a prouvé que le prestataire était suspendu de son emploi, puis l'a perdu en raison de son inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à sa suspension puis à la perte de son emploi. Elle a conclu que le prestataire ne s'était pas tout à fait conformé à la politique de vaccination de son employeur avant la date limite.

[4] Le prestataire nie avoir commis une quelconque inconduite. Il soutient que la membre de la division générale n'a pas abordé les questions clés et qu'elle a négligé certains éléments de preuve. Le prestataire a également fourni plus de documents à l'appui de sa cause<sup>1</sup>.

[5] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si celui-ci a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable en droit<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> En général, la division d'appel (assurance-emploi) ne tient pas compte des nouveaux documents n'ayant pas été portés à la connaissance de la division générale. Quoi qu'il en soit, je ne considère pas que de nouveaux documents (surtout des documents liés à des griefs) sont pertinents pour les questions en litige.

<sup>2</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

<sup>3</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

## Questions en litige

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas abordé des questions clés?
- b) Peut-on soutenir que la division générale a négligé des éléments de preuve?

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

[8] La division d'appel rejette la demande de permission de faire appel si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a pu commettre une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>4</sup>. Concernant ces types d'erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance<sup>5</sup>.

## Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas traité de questions clés

[9] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas traité de questions clés.

[10] Le prestataire fait valoir que la division générale aurait dû se pencher sur ce qui suit et prendre une décision à ce sujet :

- a. La question de l'antidatation. Le prestataire voulait que sa demande de prestations d'assurance-emploi soit antidatée afin qu'elle ne soit pas tardive.

---

<sup>4</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>5</sup> Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- b. Sa plainte concernant le traitement de sa demande par la Commission. Il affirme que la Commission n'a pas tenu compte de l'ensemble de la preuve.
- c. Son licenciement, qu'il juge injustifié. Le prestataire soutient que la division générale aurait dû tenir son employeur responsable de ses actes.

– **La question de l'antidatation**

[11] Le prestataire affirme que la membre de la division générale aurait dû être en mesure de régler la question de l'antidatation parce qu'il l'avait soulevée dans les documents à l'appui de son appel devant la division générale.

[12] Toutefois, la division générale n'avait pas le pouvoir ou la compétence de régler cette question ou de prendre une décision à ce sujet. Comme l'a expliqué la membre de la division générale, son pouvoir découlait de la décision de révision. Celle-ci ne portait que sur la question de l'inconduite<sup>6</sup>. La décision de révision ne portait pas sur la question de l'antidatation.

[13] Rien n'indique que la Commission n'a pas abordé la question de l'antidatation dans sa décision de révision. Lorsque le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, il a soulevé seulement la question de l'inconduite<sup>7</sup>.

[14] La Commission n'avait pas traité de la question de l'antidatation dans sa décision de révision. Par conséquent, le prestataire s'est limité à faire appel de la question de l'inconduite et la division générale s'est donc limitée à examiner et à trancher cette question. Dans cette affaire, la division générale n'a été saisie d'aucune preuve qui lui aurait permis de trancher la demande d'antidatation. Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de la question de l'antidatation.

---

<sup>6</sup> Voir la décision de révision datée du 14 avril 2023, à la page GD 3-70.

<sup>7</sup> Voir la demande de révision à la page GD 3-32.

– **Les plaintes du prestataire contre la Commission**

[15] Le prestataire soutient également que la membre de la division générale aurait dû traiter sa plainte au sujet du traitement de sa demande par la Commission. Il affirme que la Commission a mal traité sa demande, ce qui l'a amené à déposer tardivement sa demande de prestations.

[16] Toutefois, la division générale ne possédait pas non plus le pouvoir d'aborder cette question. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie peut faire appel d'une décision de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale (y compris la division générale et la division d'appel)<sup>8</sup>. La *Loi sur l'assurance-emploi* ne confère aucun pouvoir à la division générale d'examiner la conduite ou le comportement des personnes employées à la Commission.

[17] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas tenu compte des plaintes du prestataire contre les personnes employées par la Commission. Il existe d'autres moyens dont le prestataire peut se prévaloir pour toute plainte qu'il pourrait avoir contre le personnel.

– **Congédiement injustifié**

[18] Le prestataire affirme également que la division générale aurait dû tenir son employeur responsable de ce qu'il considère comme un congédiement injustifié.

[19] Toutefois, dans le contexte du régime d'assurance-emploi, la question d'un congédiement injustifié n'est pas pertinente. Le rôle de la division générale est limité. La division générale doit se concentrer sur la question de savoir si l'acte ou l'omission d'une personne employée constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La question de l'inconduite ne concerne pas la question de savoir si une personne employée a fait l'objet d'un congédiement injustifié. Le personnel peut emprunter d'autres voies relativement à cette question.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] Comme l'a récemment souligné la Cour d'appel fédérale dans la décision *Sullivan* :

[Traduction]

Dans le cadre de toute interprétation plausible de la loi qui régit le Tribunal [de la sécurité sociale], il s'agit d'une tribune pour déterminer le droit aux prestations de sécurité sociale et non d'une tribune pour statuer sur les allégations de congédiement injustifié<sup>9</sup>.

[21] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas tenu son employeur responsable de ses actes.

### **Le prestataire ne peut soutenir que la division générale a négligé des éléments de preuve**

[22] Le prestataire ne peut soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait importantes. Le prestataire affirme que la division générale a négligé une partie de la preuve, mais que dans les faits, elle a tenu compte d'une partie des preuves, dont certaines n'étaient pas pertinentes ou qu'elle n'a pas fondé sa décision sur cette preuve.

[23] En outre, le décideur n'est pas tenu de se reporter à tous les éléments de preuve qui lui sont présentés, sauf s'ils sont d'une telle importance qu'ils pourraient avoir une incidence sur l'issue de l'affaire. On présume que le décideur a tenu compte de l'ensemble de la preuve. Comme la Cour fédérale a statué, un décideur n'exprime que les conclusions de fait les plus importantes et leurs justifications<sup>10</sup>.

[24] Le prestataire soutient que la division générale a négligé certains éléments de preuve. Il affirme en particulier que la division générale a négligé ce qui suit :

- a. Il a été entièrement vacciné avant la date limite. Il affirme que [traduction]  
« tant les vaccins que les documents ont été administrés avant la date

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Sullivan v Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 7 au para 6 (en anglais seulement).

<sup>10</sup> Décision *Canada c South Yukon Forest Corporation*, 2012 CAF 165.

limite »<sup>11</sup>. Il dit que cela démontre qu'il s'est conformé à la politique de vaccination de son employeur. Il nie avoir commis une quelconque inconduite.

- b. Son employeur a réintégré du personnel après l'avoir licencié. Il affirme que son employeur aurait dû le réintégrer tôt parce qu'il était entièrement vacciné. Il dit que son employeur a enfreint sa propre politique. Il affirme que la division générale aurait dû communiquer avec son employeur et l'interroger sur ses pratiques de réintégration.

– **Le prestataire était entièrement vacciné**

[25] La division générale était tout à fait consciente que le prestataire était entièrement vacciné avant la date limite de l'employeur et elle l'a reconnu. Toutefois, comme la division générale l'a également conclu, la politique de vaccination de l'employeur exigeait aussi que le personnel fournisse une preuve de vaccination au plus tard le 30 décembre 2021 pour éviter le licenciement.

[26] Autrement dit, il ne suffisait pas que le prestataire se fasse vacciner pour se conformer à la politique de vaccination de son employeur. Il devait également vérifier auprès de son employeur qu'il était vacciné — au plus tard le 30 décembre 2021. Son employeur a confirmé qu'il l'avait informé à de nombreuses reprises qu'il devait présenter une preuve de vaccination au 30 décembre 2021, sinon il risquait d'être licencié le 31 décembre 2021<sup>12</sup>.

[27] Le prestataire explique qu'il était à l'étranger à ce moment-là et qu'il n'était donc pas en mesure de présenter une preuve de vaccination avant la date limite<sup>13</sup>. Toutefois, l'employeur n'a pas fait preuve de souplesse quant à ses délais. L'employeur a exigé une conformité stricte, ce que la division générale a noté<sup>14</sup>.

---

<sup>11</sup> Voir les arguments du prestataire, aux pages AD 1-30 et AD 1-31.

<sup>12</sup> Voir la lettre de licenciement de l'employeur datée du 31 décembre 2021, à la page GD 3-43.

<sup>13</sup> Voir la décision de la division générale, aux para 43 à 45. Le prestataire a témoigné qu'à son retour au pays le 6 janvier 2022, il a informé son employeur qu'il était entièrement vacciné.

<sup>14</sup> Voir la décision de la division générale aux para 47 et 48, qui renvoient aux pages GD 2-10 et GD 2-16. Le dossier d'audience de la division générale ne comprenait pas de copie de la politique de vaccination.

[28] La division générale n'a été saisie d'aucune preuve démontrant que le prestataire avait fourni une preuve de vaccination à son employeur avant la date limite du 30 décembre 2021.

[29] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas examiné la preuve démontrant que le prestataire était entièrement vacciné au 30 décembre 2021. La vaccination en temps opportun était importante. Cependant, il importait également de divulguer cette information à l'employeur.

– **L'employeur du prestataire a réintégré d'autres membres du personnel**

[30] Le prestataire affirme que son employeur l'a traité différemment, car il a réintégré d'autres membres du personnel avant de le réintégrer. Toutefois, la question concernant la réintégration d'autres personnes employées par l'employeur n'était pas pertinente pour la question de l'inconduite.

[31] Ce qui était pertinent, c'était la politique de l'employeur menant au licenciement, la question de savoir si le prestataire connaissait les exigences de l'employeur et les conséquences de la non-conformité, et si le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il ne satisfaisait pas aux exigences de son employeur. Comme la division générale l'a fait remarquer, elle n'avait pas le pouvoir d'examiner la conduite de l'employeur.

[32] Le prestataire dispose d'autres moyens de poursuivre tout grief qu'il pourrait avoir contre son employeur.

[33] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a négligé la preuve concernant la réintégration d'autres travailleurs par l'employeur.

---

L'employeur a plutôt exposé ses exigences dans le grief du prestataire. Le prestataire n'a pas produit de copie de la politique pour indiquer que le résumé des exigences de son employeur était inexact.

## **Conclusion**

[34] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel