



[TRADUCTION]

Citation : *X c Commission de l'assurance-emploi du Canada et LW*, 2022 TSS 310

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

**Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler**

**Partie demanderesse :** X

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

**Partie mise en cause :** L. W.  
**Représentante ou  
représentant :**

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 17 janvier 2022  
(GE-21- 2464)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 23 février 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-69

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée, car l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'employeur ne sera pas mis en cause dans l'instance.

## Aperçu

[2] Le demandeur, X (l'employeur), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que l'employeur n'avait pas expliqué pourquoi il avait un intérêt direct dans l'issue de l'instance concernant la mise en cause, L. W. (la prestataire), une ancienne employée. Comme l'employeur n'a pas su prouver qu'il avait un intérêt direct dans l'appel, la division générale a rejeté la demande de l'employeur d'être mis en cause dans l'appel de la prestataire.

[3] L'employeur soutient que la division générale a commis une erreur en refusant de le mettre en cause dans l'instance.

[4] Je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable<sup>2</sup>.

## Question en litige

[5] Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré une partie de la preuve?

## Analyse

[6] La division d'appel doit accorder la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait « aucune chance raisonnable de succès ». Une chance raisonnable de succès

---

<sup>1</sup> Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

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

existe si la division générale a possiblement commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait<sup>3</sup>.

[7] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

### **Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré une partie de la preuve?**

[8] L'employeur affirme que la division générale aurait dû le mettre en cause dans l'appel de la prestataire. L'employeur laisse entendre que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il était l'employeur de la prestataire.

[9] Le Tribunal de la sécurité sociale avait émis un avis à l'employeur<sup>4</sup>. Le Tribunal a souligné que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait impliqué l'employeur dans son processus de réclamation. Il l'avait fait parce qu'il était l'employeur de la prestataire. Le Tribunal a fait remarquer qu'une fois que l'affaire est passée à l'étape du Tribunal, l'employeur ne continuait pas automatiquement à participer au processus.

[10] Le Tribunal a informé l'employeur que s'il souhaitait participer au processus du Tribunal, il devait être mis en cause dans l'instance. Toutefois, pour ce faire, il devait démontrer qu'il a un intérêt direct dans l'appel. Cela est dû au fait que le *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* exige qu'une personne (qui veut être mise en cause) ait un intérêt direct dans la décision<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS. En ce qui concerne les erreurs de fait, la division générale doit fonder sa décision sur une erreur faite de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

<sup>4</sup> Voir la lettre du Tribunal de la sécurité sociale datée du 13 décembre 2021, à la page GD5 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir l'article 10(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[11] Le Tribunal a écrit ce qui suit :

[traduction]

Il est possible que le Tribunal vous mette en cause dans l'appel. Toutefois, pour ce faire, vous devez prouver que vous avez un intérêt direct dans l'appel.

...

Si vous voulez être mis en cause, vous devez en faire la demande.

...

Votre demande doit également expliquer pourquoi vous croyez avoir un intérêt direct dans la décision.

Il incombe à la ou au membre du Tribunal d'examiner votre demande et de décider si vous avez un intérêt direct et, par conséquent, si vous devriez être mis en cause. Ainsi, votre demande doit comprendre toute information expliquant pourquoi vous croyez avoir un intérêt direct.

[12] L'employeur a répondu. Il a écrit [traduction] « Nous avons un intérêt direct dans la décision puisque nous étions l'employeur de la [prestataire] <sup>6</sup> ».

[13] La division générale a refusé la demande de l'employeur d'être mis en cause dans l'instance. La division générale a décidé ce qui suit :

[traduction]

Vous dites que vous avez un intérêt direct dans la décision, mais vous n'expliquez pas pourquoi vous croyez cela. L'avis qui vous a été envoyé dit que vous ne serez pas automatiquement mis en cause dans l'appel, mais que vous devez prouver que vous avez un intérêt direct dans celui-ci. Puisque vous ne l'avez pas fait, votre demande d'être mis en cause est rejetée<sup>7</sup>.

[14] L'employeur fait appel de cette décision. L'employeur fait remarquer qu'il devait expliquer pourquoi il a demandé au Tribunal de le mettre en cause dans l'appel.

L'employeur soutient avoir un intérêt direct dans l'appel pour les raisons suivantes :

- Il était l'employeur de la prestataire.

---

<sup>6</sup> Voir le courriel de l'employeur daté du 10 janvier 2022.

<sup>7</sup> Voir la lettre de la division générale datée du 17 janvier 2022.

- La Commission l'a impliqué dans son enquête sur la prestataire.
- La Commission a reconnu qu'il avait congédié la prestataire pour inconduite.

[15] L'employeur affirme que la division générale aurait dû nécessairement reconnaître qu'il avait un intérêt direct dans l'appel parce qu'il était l'employeur de la prestataire.

[16] Il est probable que l'employeur ait eu l'impression que la division générale avait ignoré le fait qu'il était l'employeur de la prestataire. Après tout, la division générale ne l'a pas mentionné dans sa décision.

[17] Cependant, la division générale était déjà au courant de ce fait et elle avait jugé que la relation employeur-employée avec la prestataire n'était pas un motif suffisant pour mettre l'employeur en cause dans l'instance. La division générale devait être au courant de cette relation parce qu'elle faisait référence à la lettre du Tribunal du 13 décembre 2021, qui soulignait la relation de l'employeur avec la prestataire.

[18] L'employeur aurait dû savoir que sa relation avec la prestataire était, à elle seule, insuffisante pour établir un « intérêt direct ». Autrement, pourquoi aurait-il fallu que le Tribunal écrive à l'employeur pour l'inviter à expliquer en quoi il avait un intérêt direct dans l'instance?

[19] Toutefois, même si, pour une raison quelconque, la division générale n'avait pas été au courant de la relation de l'employeur avec la prestataire ou l'avait ignorée, cela n'aurait pas changé sa décision.

[20] La Cour d'appel fédérale a fourni des directives relativement à l'existence d'un intérêt direct. Elle l'a fait dans le contexte des *Règles de la Cour fédérale* et de la *Loi sur les Cours fédérales*. Une partie a un « intérêt direct » lorsque ses droits légaux sont touchés, que des obligations légales lui sont imposées ou qu'elle est lésée de façon

directe<sup>8</sup>. Le fait qu'il y ait eu une relation employeur-employée, ou le fait que l'employeur ait congédié la prestataire, ou même sa participation à l'enquête de la Commission, n'a pas permis d'établir un « intérêt direct » dans l'issue de l'instance.

[21] L'employeur n'a simplement pas produit de preuve pour démontrer l'intérêt direct qu'il avait dans l'issue de l'appel. Sans preuve de son intérêt direct, la division générale n'avait d'autre choix que de rejeter la demande de l'employeur d'être mis en cause dans l'instance.

[22] Il est clair que l'employeur souhaite continuer à participer à l'instance. Bien que l'employeur ne soit pas une partie à l'instance, les parties pourraient choisir de l'inviter à témoigner.

## **Conclusion**

[23] La permission de faire appel est refusée parce que l'employeur n'a pas de cause défendable. Cela signifie que la décision de la division générale est maintenue. L'employeur ne sera pas mis en cause dans l'instance.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

---

<sup>8</sup> Voir la décision *Forest Ethics Advocacy Association c Canada (Office national de l'énergie)*, 2013 CAF 236.