



[TRADUCTION]

Citation : *LW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1415

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : L. W.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 octobre 2022
(GE-22-2652)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 5 décembre 2022

Numéro de dossier : AD-22-814

Décision

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

Aperçu

[2] La prestataire, L.W., fait appel de la décision de la division générale du 6 octobre 2022.

[3] La division générale a rejeté la demande de la prestataire d'annuler ou de modifier sa décision du 21 mars 2022 (décision antérieure). La division générale a conclu que les renseignements supplémentaires de la prestataire ne démontreraient pas qu'il y avait de nouveaux faits à l'appui de la modification ou de l'annulation de la décision antérieure.

[4] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure, de compétence et de faits.

[5] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable d'être accueilli¹. Avoir une chance raisonnable de succès, c'est la même chose que d'avoir une cause défendable². Si l'appel n'a pas de chance raisonnable d'être accueilli, l'affaire est close.

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable d'être accueilli. Par conséquent, l'affaire est close.

Questions en litige

[7] Les questions à trancher sont les suivantes :

- (a) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure?

¹ En vertu de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission si je suis convaincue que « l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

- (b) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence?
- (c) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

Analyse

[8] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable d'être accueilli. Il existe une chance raisonnable de succès s'il existe une possibilité d'erreur de compétence, de procédure, de droit ou d'un certain type d'erreur de fait³.

[9] Pour ce qui est des erreurs de fait, la division générale a dû fonder sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte de la preuve dont elle disposait.

[10] Une fois qu'une partie prestataire a obtenu la permission de la division d'appel, elle passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur, et dans l'affirmative, elle décide comment la corriger.

[11] La décision de la division générale a trait à la demande de la prestataire d'annuler ou de modifier sa décision antérieure. Je dois donc me concentrer sur la demande d'annulation ou de modification de la prestataire.

[12] Je n'examinerai pas la demande de la prestataire qui concerne son appel de la décision de la division générale du 21 mars 2022. Autrement dit, je ne me pencherai pas sur la question de savoir s'il l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Cela fait l'objet d'un appel distinct à la division d'appel.

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure?

[13] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure en rejetant sa demande d'annulation ou de modification de la décision antérieure. Cependant, la prestataire n'a relevé aucune erreur qui montre qu'elle n'a pas eu droit à une audience équitable. Par exemple, la prestataire ne prétend pas qu'elle n'a pas eu une chance équitable de présenter son cas ou qu'elle n'a pas reçu certains des documents du dossier pour pouvoir y répondre.

[14] Je ne vois pas d'irrégularités procédurales. La division générale semble avoir veillé à ce que le processus soit équitable. Je ne suis pas convaincue que la prestataire ait des arguments défendables sur ce point.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de droit?

[15] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de compétence et de droit en (1) omettant de tenir compte du fait que personne n'avait jamais laissé entendre qu'elle retournerait au travail le 1^{er} mars 2021, et (2) en omettant de tenir compte de la pertinence des éléments de preuve présentés avec sa demande d'annulation ou de modification.

[16] La prestataire soutient que la division générale aurait dû accepter les faits nouveaux parce qu'ils étaient pertinents dans le cadre de son appel sur la question de l'inconduite.

– Les documents de la prestataire déposés avec sa demande d'annulation ou de modification

[17] La prestataire a déposé les documents suivants avec sa demande d'annulation ou de modification :

- i. Une lettre de la Direction des normes d'emploi datée du 20 juin 2022⁴.

⁴ Voir RAGD 2-5 (et RAGD 3-3).

- ii. Une lettre de l'employeur et un talon de chèque de paie datés du 10 juin 2022⁵.
- iii. Une lettre d'un médecin datée du 31 mars 2022⁶.
- iv. Une lettre de la prestataire datée du 19 août 2022⁷.

[18] La prestataire affirme que ces documents sont pertinents parce qu'ils établissent qu'elle était toujours en congé de maladie et qu'elle ne devait pas retourner au travail le 1^{er} mars 2021. Elle affirme donc qu'ils prouvent qu'il n'y avait aucune inconduite et aucun motif justifiant le congédiement. Par exemple, la lettre et le talon de chèque de paie de l'employeur ne font aucune mention d'inconduite.

[19] La prestataire affirme également que la lettre de la Direction des normes d'emploi indique que son employeur était légalement tenu de payer son indemnité de départ. Selon la prestataire, si son employeur a dû payer son indemnité de départ, rien ne justifiait qu'il la congédie pour un motif valable.

[20] La lettre de la prestataire représente ses arguments et non des faits nouveaux, elle ne montre pas que la division générale a rendu sa décision antérieure avant qu'un fait essentiel soit connu ou qu'elle était fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[21] La division générale a examiné les autres documents. Elle a examiné si chacun de ces documents répondait aux conditions lui permettant d'envisager d'annuler ou de modifier la décision antérieure.

– **Conditions pour annuler ou modifier une décision**

[22] La division générale a reconnu qu'elle pouvait annuler ou modifier sa décision antérieure si elle était convaincue que la prestataire avait présenté de nouveaux faits,

⁵ Voir RAGD 2-6 (et RAGD 3-7).

⁶ Voir RAGD 3-2.

⁷ Voir RAGD 3-4 à 3-6.

ou si sa décision antérieure avait été rendue avant qu'un fait essentiel soit connu ou qu'elle était fondée sur une erreur relative à un tel fait⁸.

[23] Selon la membre de la division générale, les faits sont nouveaux s'ils sont survenus après qu'elle a rendu sa décision. Si les faits nouveaux sont survenus avant sa décision, il doit avoir été impossible pour une partie prestataire agissant avec diligence de les avoir découverts. Enfin, les nouveaux faits devaient être décisifs quant à la question à trancher⁹.

– **La décision de la division générale**

[24] La division générale a examiné si les documents de la prestataire étaient décisifs, non pas s'ils étaient pertinents dans le cadre de la question de l'inconduite. La division générale a suivi les principes juridiques établis¹⁰.

[25] Bien que les documents aient pu être pertinents, ils n'expliquent pas pourquoi l'employeur a congédié la prestataire. Comme l'a souligné la division générale, aucune des lettres ne fait référence aux circonstances qui ont amené l'employeur à congédier la prestataire¹¹.

[26] La lettre de la Direction des normes d'emploi confirme que la prestataire a reçu un paiement de son employeur [traduction] « en réponse à votre plainte. Par conséquent, la Direction des normes d'emploi ne prendra aucune autre mesure concernant cette plainte parce que le différend à l'origine de la plainte a été réglé¹². » La lettre et le talon de chèque de paie de l'employeur désignent simplement le paiement comme « salaire »¹³.

[27] De toute évidence, la prestataire avait porté plainte contre son employeur. Cependant, contrairement à ce que laisse entendre la prestataire, ni la lettre de la

⁸ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 7, citant l'article 66(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁹ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 8, citant *Canada (Procureur général) c Chan*, A-185-94.

¹⁰ Voir aussi *Green c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 313.

¹¹ Voir la décision de la division générale, au paragraphe 18.

¹² Voir RAGD 2-5 (et RAGD 3-3).

¹³ Voir RAGD 2-6 (et RAGD 3-7).

Direction des normes d'emploi ni le talon de chèque ne montrent que son employeur savait qu'elle était toujours malade et était en congé de maladie lorsqu'il l'a congédiée. Le fait qu'aucune des deux lettres n'utilise le mot « inconduite » ne montre pas ce qui a mené au congédiement de la prestataire.

[28] La lettre du médecin explique pourquoi la prestataire n'a pas reçu de note médicale à temps. Cependant, comme l'a expliqué la division générale, l'information n'était pas nouvelle. La prestataire avait déjà expliqué pourquoi elle n'avait pas reçu de note de son médecin. La raison pour laquelle la prestataire n'avait pas reçu la note à temps n'était pas importante pour la division générale.

[29] La division générale a décidé que la prestataire aurait pu au moins avertir son employeur qu'elle n'était pas en mesure de recevoir une note à temps. La lettre du médecin datée du 31 mars 2022 n'a pas modifié la décision de la division générale sur ce point.

[30] La division générale a tenu compte des considérations appropriées lorsqu'elle a rejeté la demande de la prestataire de modification de la décision antérieure. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès sur cet argument.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

[31] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait. Elle soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'elle n'avait jamais fourni de documents à son employeur laissant entendre qu'elle retournerait au travail le 1^{er} mars 2021.

[32] Comme je l'ai indiqué ci-dessus, la présente demande vise à établir si la division générale a commis des erreurs relativement à la demande de la prestataire d'annuler ou de modifier la décision antérieure. Cet argument particulier convient mieux à l'appel que fait la prestataire de la décision du 21 mars 2022 de la division générale.

Conclusion

[33] La permission de faire appel est refusée, car l'appel n'a pas une chance raisonnable d'être accueilli. Cela signifie que l'appel de la décision de la division générale datée du 6 octobre 2022 n'ira pas de l'avant.

[34] L'audience pour l'appel de la prestataire de la décision de la division générale du 21 mars 2022 aura lieu comme prévu le 11 janvier 2023.

Janet Lew
Membre de la division d'appel