



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 212

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision relative à une demande de prolongation de délai

Partie demanderesse : M. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 12 mai 2023
(GE-22-3512)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 5 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-113

Décision

[1] Je rejette la demande de prorogation (prolongation) de délai pour présenter une demande de permission de faire appel.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a perdu son emploi. Elle a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite et qu'elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations. Après une révision défavorable, la prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi après avoir refusé de suivre la politique de vaccination de l'employeur. Elle a estimé que la prestataire savait ou aurait dû savoir que l'employeur était susceptible de la suspendre et de la congédier dans ces circonstances. La division générale a jugé que le règlement entre les parties ne modifiait aucune de ses conclusions de fait. Elle a conclu que la prestataire avait été suspendue et congédiée en raison d'une inconduite.

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. La prestataire fait valoir que la division générale a rendu sa décision de mai 2023 alors qu'une action en justice contre son employeur était en cours. Elle soutient qu'il y avait toujours un débat juridique entre son employeur et elle au sujet de la raison de la cessation d'emploi et que la décision de mai 2023 de lui refuser des prestations était donc prématurée et fondée sur des éléments de preuve incomplets.

[6] Je dois décider si j'accueille la demande de permission de faire appel tardive et, dans l'affirmative, si l'appel a une chance raisonnable de succès.

[7] Je refuse d'accorder à la prestataire une prolongation de délai pour présenter sa demande de permission de faire appel.

Questions en litige

[8] Les questions en litige dans cet appel sont les suivantes :

- a) La demande a-t-elle été présentée en retard à la division d'appel?
- b) Dois-je prolonger le délai pour présenter la demande?

Analyse

La demande a été présentée en retard

[9] La décision de la division générale a été communiquée à la prestataire le 12 mai 2023. La prestataire a présenté sa demande de permission de faire appel le 6 février 2024. La demande de la prestataire est en retard.

Je ne prolonge pas le délai pour présenter la demande

[10] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation de délai, je dois vérifier si la prestataire a une explication raisonnable pour son retard.

[11] La prestataire fait valoir qu'elle a eu accès aux nouveaux éléments de preuve après que la décision de la division générale a été rendue et qu'elle ne savait pas qu'elle devrait faire appel de cette décision. Elle soutient que Service Canada l'a amenée à croire que le nouveau relevé d'emploi modifié lui permettrait de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[12] La prestataire soutient que la division générale a rendu sa décision de mai 2023 alors qu'une action en justice contre son employeur était en cours. Elle dit qu'il y avait toujours un débat juridique entre son employeur et elle au sujet de la raison de la cessation d'emploi et que la décision de mai 2023 de lui refuser des prestations était donc prématurée et fondée sur des éléments de preuve incomplets. La prestataire fait

valoir que le relevé d'emploi mis à jour montre qu'elle n'a pas été congédiée par son employeur en raison d'une inconduite.

[13] La division générale a conclu que la prestataire a été suspendue puis congédiée en raison d'une inconduite. Dans sa décision, la division générale a écrit que la prestataire est donc inadmissible au bénéfice des prestations et exclue du bénéfice des prestations.

[14] La lettre de décision de la division générale du 12 mai 2023 mentionne clairement que **si la prestataire n'est pas d'accord** avec la décision, elle doit soumettre son formulaire de demande à la division d'appel dans les 30 jours suivant la date à laquelle elle a reçu la lettre de décision. La prestataire ne l'a pas fait.

[15] Je remarque que le relevé d'emploi mis à jour produit le 14 juin 2023 mentionne que les parties conviennent d'une [traduction] « cessation d'emploi décidée d'un commun accord ». Le relevé d'emploi a été produit 33 jours après la décision de la division générale. La prestataire n'a présenté sa demande de permission de faire appel à la division d'appel que le 6 février 2024. Attendre plus de six mois pour que la Commission lui dise de faire appel à la division d'appel, comme indiqué dans la lettre de décision de la division générale, n'est pas une explication raisonnable qui justifie le retard de sa demande.

[16] De plus, si la prestataire estimait que sa preuve était incomplète avant son audience devant la division générale, elle aurait dû demander que l'audience soit ajournée jusqu'à la fin du litige avec son employeur. Elle n'a pas fait une telle demande et a participé à l'audience en personne le 5 avril 2023.

[17] Il est bien établi que la division générale n'a pas l'obligation de fournir des conseils juridiques à une partie prestataire¹. Il incombait à la prestataire de prendre les mesures appropriées pour protéger ses droits lors de son audience devant la division générale et après que celle-ci ait décidé de ne pas lui accorder des prestations.

¹ Voir la décision *AP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 CanLII 91677 (TSS), confirmée par la Cour fédérale du Canada, T-2111-17.

[18] Le retard est ici de plus de huit mois. Je juge que la prestataire ne m'a pas donné d'explication raisonnable pour justifier son retard à présenter sa demande à la division d'appel.

[19] Même si j'accordais à la prestataire une prolongation de délai pour présenter sa demande, je conclus que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[20] La division générale n'est jamais liée par la manière dont un employeur caractérise les raisons de la cessation d'emploi. Il incombait à la division générale de vérifier et d'interpréter les faits de la présente affaire et de faire sa propre évaluation de la question de l'inconduite.

[21] Je remarque qu'il était prévu dans le procès-verbal de règlement que l'employeur devait produire un nouveau relevé d'emploi qui n'indique pas que la prestataire a été congédiée pour un motif valable². La division générale a déjà examiné le règlement et elle n'a pas changé sa décision. Elle a conclu que le règlement entre les parties ne modifiait aucune de ses conclusions de fait.

[22] La division générale a jugé que les parties ont convenu dans le procès-verbal de règlement que la politique de vaccination de l'employeur était et continuait d'être raisonnable jusqu'au 1er mars 2023. Elle a estimé que la prestataire avait été suspendue et congédiée pour avoir refusé de suivre la politique avant le 1er mars 2023. La division générale a conclu que la prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[23] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale qui permettrait d'annuler la décision contestée.

² Voir le paragraphe 9 du procès-verbal de règlement à la page 17-5 du dossier d'appel.

Conclusion

[24] Je refuse à la prestataire une prorogation de délai pour présenter sa demande à la division d'appel. Par conséquent, la demande n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel