



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 55

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision sur la demande de prolongation de délai

Partie demanderesse : D. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 juin 2023
(GE-23-251)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 18 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-23-1009

Décision

[1] La prolongation de délai pour présenter une demande à la division d'appel est refusée. La demande n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, D. S. (prestataire) demande une prolongation du délai pour déposer une demande d'autorisation (permission) d'en appeler de la décision de la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite. En d'autres termes, elle a conclu qu'il avait fait quelque chose qui avait mené à son congédiement. Son employeur n'avait pas de politique de vaccination, mais comme le prestataire ne s'est pas fait vacciner, il a été incapable de se rendre en avion au lieu de travail. La division générale a conclu qu'il ne pouvait pas s'acquitter de ses obligations envers son employeur. En raison de son inconduite, le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] Le prestataire nie avoir commis une inconduite ou, par ailleurs, avoir même été congédié ou avoir quitté volontairement son emploi. Il affirme que la preuve démontre clairement que son employeur l'a mis à pied. Il affirme que la division générale a négligé cet élément de preuve.

[5] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation de délai, je dois être convaincue qu'il existe une explication raisonnable du retard du prestataire lorsqu'il a déposé sa demande devant la division d'appel. Sinon, cela met fin à l'appel.

[6] Si j'accorde une prolongation de délai, je dois quand même déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause

défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met aussi fin à l'affaire².

[7] Je ne suis pas convaincue que le prestataire ait une explication raisonnable justifiant son retard. Toutefois, même s'il avait une explication raisonnable et que je lui accordais une prolongation de délai, je n'aurais pas été convaincue que l'appel avait une chance raisonnable de succès. Je ne lui aurais pas donné la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Questions en litige

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

- a) La demande présentée à la division d'appel était-elle tardive?
- b) Dans l'affirmative, devrais-je prolonger le délai pour le dépôt de la demande?
- c) Si j'accorde une prolongation de délai, peut-on soutenir que la division générale a négligé l'un ou l'autre des éléments de preuve?

Analyse

La demande était tardive

[9] Le demandeur doit présenter la demande de permission d'en appeler à la division d'appel dans un délai de 30 jours³.

[10] Le prestataire reconnaît qu'il était en retard. Il ne dit pas quand il a reçu la décision de la division générale. Mais je constate que le Tribunal de la sécurité sociale

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² 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 suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

³ Voir l'article 57(1)(a) de la Loi sur le MEDS. La disposition précise que la demande de permission doit être présentée à la division d'appel dans les 30 jours suivant la date à laquelle la décision rendue par la section de l'assurance-emploi est communiquée à l'appelant.

a envoyé par courriel une copie de la décision de la division générale le 28 juin 2023⁴. Il aurait donc dû déposer une demande à la division d'appel au plus tard le 29 juillet 2023.

[11] Le prestataire a déposé sa demande à la division d'appel le 9 novembre 2023. Il avait environ trois mois de retard.

[12] Comme le prestataire n'a pas déposé sa demande à temps, il doit obtenir une prolongation de délai. Si la division d'appel n'accorde pas de prolongation de délai, cela signifie que la division d'appel n'examinera pas la demande de permission de faire appel du prestataire. Cela mettra également fin à l'appel du prestataire de la décision de la division générale.

Je ne prolonge pas le délai pour déposer la demande

[13] La division d'appel peut accorder une prolongation de délai si une demande est tardive d'au plus un an. La division d'appel accorde plus de temps pour faire appel si l'appelant a une explication raisonnable qui justifie son retard⁵.

[14] Le prestataire explique qu'il était en retard [traduction] « parce qu'on lui a menti chaque fois [qu'il] a parlé à l'assurance-emploi ».

[15] Selon moi, il ne s'agit pas d'une explication raisonnable du retard du prestataire. Lorsque le Tribunal a envoyé une copie de la décision de la division générale au prestataire, il l'informait, dans la lettre d'accompagnement, que s'il n'était pas d'accord avec la décision de la division générale, il pouvait faire appel de la décision.

[16] Le Tribunal a expliqué qu'il devait remplir une demande auprès de la division d'appel et qu'il disposait de 30 jours à compter de la date de réception de la lettre du Tribunal pour présenter son formulaire. Le Tribunal a souligné le temps dont il disposait pour déposer sa demande.

⁴ Voir l'article 22(3) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale (Règles)*. Selon la disposition, quand une partie reçoit un document par voie électronique, le document est considéré comme reçu le jour ouvrable suivant.

⁵ C'est ce qui est prévu à l'article 27(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

[17] Le Tribunal a donné au prestataire les renseignements dont il avait besoin pour déposer une demande auprès de la division d'appel. Il ne suffit donc pas qu'il laisse entendre que la partie défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, l'a induit en erreur ou lui a donné des renseignements inexacts sur la façon de faire appel devant la division d'appel.

[18] Par conséquent, je ne prolonge pas le délai pour le dépôt de la demande.

Le prestataire n'a pas de cause défendable

[19] Même si j'avais accordé une prolongation de délai, je n'aurais pas été convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

[20] Le prestataire soutient que la division générale a négligé des faits importants. Plus particulièrement, il affirme que la division générale a négligé l'élément de preuve démontrant qu'il avait été mis à pied. Il affirme que cet élément de preuve montre que son employeur ne l'a pas congédié pour inconduite.

[21] La preuve est constituée des éléments suivants :

- Courriel de l'employeur du 6 octobre 2021 dont voici un extrait : [traduction] « si vous n'êtes pas vacciné, vous devrez vous faire vacciner pour continuer à travailler sur ce projet. Si vous choisissez de ne pas vous faire vacciner, nous ne pouvons malheureusement pas poursuivre notre relation et vous serez mis à pied, car nous ne pouvons pas vous amener sur place⁶. »
- Demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire du 23 novembre 2021; le prestataire a indiqué qu'il ne travaillait plus parce qu'il était en congé autorisé⁷.

⁶ Voir le courriel de l'employeur du 6 octobre 2021, à la page GD3-37.

⁷ Voir la Demande de prestations d'assurance-emploi du prestataire, à la page GD3-8.

- Relevé d'emploi daté du 28 janvier 2022; l'employeur du prestataire a écrit que le prestataire avait démissionné⁸.
- Relevé d'emploi du 7 août 2022; l'employeur du prestataire a écrit que le motif de cessation d'emploi était « Autre ». L'employeur a également écrit que le prestataire a quitté son emploi parce qu'il n'était plus autorisé à prendre l'avion en raison de l'obligation de vaccination⁹.
- Le prestataire a parlé à la Commission le 14 juin 2022, et a affirmé qu'il avait une lettre de son employeur confirmant qu'il avait été mis à pied¹⁰. (Il a précisé plus tard qu'il s'agissait en fait d'un courriel.)
- L'employeur du prestataire a parlé à la Commission le 10 août 2022 pour confirmer qu'il n'y avait pas de pénurie de travail. L'employeur a également affirmé que le prestataire avait amorcé la cessation d'emploi en refusant la vaccination. L'employeur a donc modifié le motif de cessation d'emploi pour « Départ volontaire¹¹ ».
- Le prestataire a maintenu que son employeur l'avait mis à pied. Il a affirmé que c'était d'après un courriel qu'il avait reçu¹².
- L'employeur a confirmé qu'il avait écrit au prestataire le 6 octobre 2021 pour l'informer qu'il serait mis à pied. L'employeur a affirmé que c'était une erreur. « Il s'agissait en fait d'un départ volontaire, car il y avait du travail pour lui¹³ ».

⁸ Voir le relevé d'emploi, à la page GD3-17.

⁹ Voir le relevé d'emploi, à la page GD3-20.

¹⁰ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 14 juin 2022, à la page GD3-19.

¹¹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 10 août 2022, à la page GD3-22.

¹² Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 7 novembre 2022, à la page GD3-36.

¹³ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 9 décembre 2022, à la page GD3-45.

[22] Le prestataire soutient que son employeur l'a mis à pied. Le prestataire se fonde sur le courriel initial de l'employeur daté du 6 octobre 2021. Le courriel indiquait que, s'il ne se faisait pas vacciner, il serait mis à pied.

[23] Toutefois, l'employeur a par la suite affirmé qu'il s'agissait d'une erreur. Il n'était pas d'avis que le prestataire avait été mis à pied parce qu'il y avait du travail à lui offrir. L'employeur a modifié le motif de la cessation d'emploi du prestataire comme étant un « Départ volontaire ».

[24] La façon dont l'employeur ou le prestataire ont caractérisé la cessation d'emploi n'est pas pertinente. La décision de l'employeur ou son évaluation subjective de la question de savoir si le prestataire a eu un comportement qui constituait une inconduite ou a démissionné ne définit pas l'inconduite aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] Au lieu d'examiner la décision de l'employeur ou de l'employé quant à savoir s'il y a eu inconduite aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la division générale a dû effectuer sa propre analyse objective quant à savoir s'il y a eu inconduite.

[26] La division générale n'a pas abordé directement les arguments du prestataire selon lesquels il avait été mis à pied. Mais la preuve n'appuie tout simplement pas les arguments du prestataire, car l'employeur a clairement dit qu'il n'avait pas mis le prestataire à pied. Il avait du travail à lui offrir.

[27] La division générale s'est penchée sur la question de savoir si le prestataire a quitté volontairement son emploi ou a été congédié en raison d'une inconduite.

[28] La division générale a examiné la preuve pour établir le motif de la cessation d'emploi du prestataire. La division générale a conclu que la preuve démontrait que le prestataire n'avait pas quitté volontairement son emploi. (Le prestataire n'est pas en désaccord avec cette conclusion.)

[29] La division générale a ensuite examiné la raison pour laquelle le prestataire a perdu son emploi et si cette raison constituait une inconduite. La division générale a

reconnu les arguments des parties quant à savoir si le prestataire avait commis une inconduite. Elle a conclu que la preuve appuyait une conclusion d'inconduite.

[30] La division générale a examiné la preuve dont elle disposait. Même si elle n'a pas mentionné expressément le courriel d'octobre 2021 de l'employeur, le courriel n'était pas déterminant. De plus, même l'employeur a déclaré que le courriel était erroné.

[31] Le prestataire ne peut soutenir que la division générale a négligé l'un ou l'autre des éléments de preuve. Je n'aurais donc pas accordé la permission de faire appel même si j'avais accordé une prolongation de délai.

Conclusion

[32] Je n'accorde pas au prestataire une prolongation du délai pour présenter une demande à la division d'appel. Par conséquent, la demande n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel