



[TRADUCTION]

Citation : *JZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 710

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

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

**Demandeur :** J. Z.  
**Défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
16 avril 24 (GE-24-755)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge  
**Date de la décision :** Le 21 juin 2024  
**Numéro de dossier :** AD-24-325

## Décision

[1] Je ne donnerai pas à J. Z. la permission de faire appel. Cela signifie que son appel n'ira pas de l'avant. Et la décision de la division générale demeure inchangée.

## Aperçu

[2] J. Z. est le prestataire dans la présente affaire. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi lorsque son emploi a pris fin.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'il a perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>. Il a fait appel de la décision de la Commission.

[4] La division générale a rejeté son appel. Elle a conclu qu'il a perdu son emploi parce qu'il s'en est pris à un collègue sans provocation. Elle a ensuite décidé que cela constituait une inconduite. Son employeur avait une politique de tolérance zéro en matière de violence au travail. Il était au courant de la politique. Et il aurait dû savoir que son employeur pouvait le congédier pour avoir attaqué son collègue.

[5] Le prestataire a demandé la permission de porter la décision de la division générale en appel.

## Questions en litige

[6] Je dois trancher deux questions :

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

---

<sup>1</sup> Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

### **Le critère pour obtenir la permission de faire appel est facile à respecter**

[7] Je peux accorder la permission de faire appel si le prestataire peut démontrer que l'on peut soutenir que la division générale :

- n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher – c'est ce qu'on appelle une erreur de compétence;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>2</sup>.

[8] Une chance raisonnable de succès signifie la même chose qu'une cause défendable en droit. Il peut facilement être satisfait à ce critère<sup>3</sup>.

[9] J'ai examiné le dossier d'appel de la division générale (documents GD2, GD3, GD4, GD6, GD7), j'ai écouté l'audience tenue devant la division générale et j'ai lu la décision de la division générale.

### **On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence**

[10] Le prestataire a coché la case « erreur de compétence » sur son formulaire d'appel<sup>4</sup>. Il a ensuite écrit que son employeur lui devait encore une indemnité de congé de deux semaines et qu'il ne voulait pas payer son assurance pour soins dentaire<sup>5</sup>. (Il a dit dans le cadre de son témoignage qu'il a perdu une dent lors d'une bagarre avec un collègue.)

---

<sup>2</sup> L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)* énonce ces moyens d'appel. J'appelle ces moyens des erreurs parce que c'est un langage simple.

<sup>3</sup> L'article 58(2) de la *Loi sur le MEDS* prévoit que je donne la permission de faire appel si l'appel a une chance raisonnable de succès sur le fondement d'un moyen d'appel. C'est la même chose que d'avoir une cause défendable. Voir les décisions *O'Rourke c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 498 au para 16; *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au para 16; et *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12.

<sup>4</sup> Voir la page AD1-5.

<sup>5</sup> Voir la page AD1C-2.

[11] Le prestataire semble également soutenir que son employeur l'a congédié illégalement. Il affirme qu'il est travaillant et honnête et qu'il a toujours respecté la discipline. Il a mentionné que ses employeurs ont menti, qu'ils ont favorisé son collègue, qu'ils l'ont traité injustement et qu'ils l'ont congédié à tort au lieu de son collègue. Je comprends donc qu'il soutient qu'il voulait que la division générale tranche son appel compte tenu du comportement de son employeur, y compris son congédiement illégal.

[12] La division générale commet une erreur si elle excède son pouvoir décisionnel<sup>6</sup>. Autrement dit, elle commet une erreur si elle tranche une question qu'elle n'a pas le pouvoir de trancher ou si elle ne tranche pas une question qu'elle doit trancher. En droit, c'est ce qu'on appelle une erreur de compétence.

[13] Le prestataire semble soutenir que la division générale aurait dû trancher les questions se rapportant à son indemnité de congé et à ses prestations pour soins dentaires. Il a soulevé ces questions auprès de la division générale vers la fin de l'audience. La division générale a expliqué qu'elle avait seulement le pouvoir de trancher la question de l'inconduite au sens de la *Loi*. Elle n'avait pas le pouvoir d'examiner ou de décider s'il avait été congédié à tort, si son employeur lui devait encore une indemnité de congé annuel ou s'il aurait dû maintenir ses prestations pour soins dentaires.

[14] Le prestataire affirme également que la division générale aurait dû décider si son employeur l'a traité injustement ou lui a fait du tort en le congédiant lui plutôt que son collègue. À l'audience, la division générale a expliqué qu'il [*sic*] n'avait pas le pouvoir de trancher ces questions. Dans sa décision, elle a cité des décisions judiciaires selon lesquelles elle doit se concentrer sur la conduite de l'employé et décider si cette conduite constituait une inconduite<sup>7</sup>. La division générale n'a pas le pouvoir de décider si le prestataire a été congédié injustement, sous le régime du droit du travail ou

---

<sup>6</sup> L'article 58(1)(a) de la *Loi sur le MEDS* prévoit qu'il peut en être appelé de la décision rendue par la division générale si cette dernière excède ou refuse d'exercer sa compétence.

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale aux paras 36 et 50.

d'autres lois<sup>8</sup>. La division générale doit suivre ces décisions judiciaires exécutoires. Elle n'avait donc pas à décider si son employeur l'a traité injustement ou s'il a contrevenu à la loi lorsqu'il l'a congédié.

[15] Le prestataire n'a donc pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. La division générale n'avait que le pouvoir légal (compétence) de décider si la Commission a prouvé qu'il a perdu son emploi pour inconduite. Et elle a tranché cette question.

### **On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante**

[16] Le prestataire a coché la case « erreur de fait importante » sur son formulaire d'appel<sup>9</sup>. Il a également formulé des commentaires sur certains paragraphes de la décision de la division générale<sup>10</sup>. Les arguments du prestataire ne font pas tous état d'une erreur de fait<sup>11</sup>.

[17] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée sans tenir compte de la preuve ou en comprenant mal celle-ci<sup>12</sup>. Autrement dit, si la preuve va directement à l'encontre d'une conclusion de fait que la division générale a tirée ou n'appuie pas celle-ci.

[18] La loi dit également que je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve — elle n'a pas à faire référence à tous les éléments de preuve<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir, par exemple, *Khodykin c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 96 au para 11.

<sup>9</sup> Voir la page AD1-5.

<sup>10</sup> Voir la page AD1C-2.

<sup>11</sup> Il a formulé des commentaires sur les paragraphes suivants de la décision de la division générale, mais ces commentaires constituaient de nouveaux éléments de preuve ou encore ils n'incluaient aucun argument au sujet d'une erreur de fait : 30 et 63.

<sup>12</sup> L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le MEDS* prévoit qu'il existe un moyen d'appel lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. J'ai décrit ce moyen d'appel en utilisant un langage simple, en me fondant sur les mots de la loi et sur les décisions dans lesquelles celle-ci a été interprétée.

<sup>13</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au para 46.

[19] Certains des renseignements que le prestataire fournit dans son formulaire d'appel sont de nouveaux éléments de preuve. Autrement dit, ces renseignements ne faisaient pas partie de la preuve dont la division générale disposait. Mais je ne peux pas tenir compte de cette nouvelle preuve lorsque je décide s'il convient de lui donner la permission de faire appel<sup>14</sup>.

[20] J'ai examiné l'argument du prestataire au sujet de chaque erreur de fait qu'à son avis la division générale a commise dans un paragraphe particulier, puis je l'ai comparé à la preuve (documents et témoignages).

- Paragraphe 20 : Le prestataire affirme qu'il n'a jamais vu ou signé une politique sur la violence et le harcèlement en milieu de travail.

Il a témoigné qu'il savait qu'il devrait n'y avoir aucune tolérance pour la violence dans son milieu de travail<sup>15</sup>.

- Paragraphe 27 : Le prestataire affirme qu'il n'a pas été renvoyé chez lui ou congédié. Il a serré la main de son patron et est rentré chez lui pour se remettre de ses blessures.

La décision de la division générale selon laquelle le prestataire a commis une inconduite ne dépend pas de la question de savoir s'il a été renvoyé chez lui ou s'il est retourné chez lui par lui-même après l'incident qui a mené à son congédiement.

- Paragraphe 29 : Le prestataire affirme que son employeur n'a pas pris la décision de le congédier. C'est l'avocat de l'employeur qui a pris cette décision.

---

<sup>14</sup> De manière générale, la division d'appel ne peut pas tenir compte de nouveaux éléments de preuve. Il existe trois exceptions reconnues à cette règle et il peut y avoir d'autres circonstances dans lesquelles la division d'appel peut examiner de nouveaux éléments de preuve. Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 aux para 35 à 40. Dans le présent appel, les nouveaux éléments de preuve du prestataire ne satisfaisaient pas à une exception reconnue et je ne vois aucune autre raison d'en tenir compte.

<sup>15</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience tenue devant la division générale à 54 min 10 s.

Le président de l'entreprise a signé la lettre de cessation d'emploi, qui était sur le papier à en-tête de l'entreprise<sup>16</sup>.

- Paragraphe 54 : Le prestataire soutient que son congédiement par l'employeur l'a consterné. Il ne savait pas que cela arriverait.

La division générale a conclu que le prestataire [traduction] « aurait dû savoir » — et non qu'il savait qu'il pouvait être congédié. Et la preuve appuie cette conclusion.

- Paragraphe 68 : Le prestataire soutient que les propriétaires de l'entreprise ont induit l'avocat de l'entreprise en erreur afin qu'il prenne la mauvaise décision au sujet de son congédiement.

La division générale a examiné et soupesé la preuve contradictoire concernant le motif de son congédiement<sup>17</sup>.

[21] Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de tous les éléments de preuve qu'elle devait examiner ou qu'elle les a mal compris. Et il n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur au sujet des faits. Autrement dit, il n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

### **Il n'y a aucune autre raison de donner au prestataire la permission de faire appel.**

[22] Le prestataire se représente lui-même dans le présent appel. Et l'anglais n'est pas sa langue maternelle. Je ne me suis donc pas contenté d'examiner ce qu'il a écrit pour voir si l'on peut soutenir que la division générale a commis d'autres erreurs<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Voir les pages GD3-25 à GD3-28.

<sup>17</sup> Voir la décision de la division générale aux para 18 à 30.

<sup>18</sup> Lorsqu'un prestataire qui se représente lui-même demande la permission de faire appel d'une décision de la division générale, je ne devrais pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique. Je considère que cela signifie que je devrais examiner le droit, la preuve et la décision de la

[23] La division générale a cerné les questions qu'elle devait trancher et les bons critères juridiques pour trancher ces questions. Puis elle a appliqué ces critères. Je n'ai pas trouvé d'éléments de preuve importants dont la division générale n'a pas tenu compte ou qu'elle a mal compris. Et rien ne me montre que l'on peut soutenir que la division générale n'a pas donné au prestataire une occasion juste et entière de présenter ses arguments.

[24] Cela signifie que l'on ne peut soutenir que la division générale a commis une autre erreur que je peux prendre en considération.

## **Conclusion**

[25] Comme l'appel du prestataire n'a pas de chance raisonnable de succès, je ne peux pas lui donner la permission de faire appel.

[26] Cela signifie que son appel n'ira pas de l'avant. Et la décision de la division générale demeure inchangée.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel

---

division générale. Voir par exemple *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874; *Karadolien c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.