



[TRADUCTION]

Citation : *SR c Commission de l'assurance-emploi du Canada et X*, 2025 TSS 38

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. R.
Représentante ou représentant : B. R.

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

Partie mise en cause : X
Représentante ou représentant :

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
27 décembre 2024 (GE-24-3688)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 20 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-25-22

Décision

[1] Je n'accorde pas à S. R. la permission de faire appel de la décision de la division générale.

[2] Par conséquent, son appel n'ira pas de l'avant et la décision de la division générale demeure inchangée.

Aperçu

[3] S. R. est le prestataire. Son employeur l'a congédié. Il a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé de lui verser des prestations. L'employeur du prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Ce dernier affirme avoir congédié le prestataire en raison de son mauvais rendement et de son insubordination.

[5] La Commission a maintenu sa décision. L'employeur a donc fait appel.

[6] La division générale était d'accord avec l'employeur et a accueilli l'appel. La division générale a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹. En effet, le prestataire a fait preuve d'insubordination et a ramené le véhicule de l'entreprise chez lui après avoir reçu l'ordre de ne pas le faire. Bien que l'employeur l'ait averti, le prestataire a continué son comportement, ce qui a mené à son congédiement. La division générale a accordé plus d'importance à la preuve de l'employeur. En effet, elle a conclu que le témoignage du prestataire n'était pas crédible. Le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi en raison de son inconduite.

¹ L'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui perd son emploi en raison d'une inconduite est exclue du bénéfice des prestations.

[7] Le prestataire a demandé la permission de faire appel. Pour obtenir la permission de faire appel, il doit démontrer que son appel a une chance raisonnable de succès. Malheureusement, il ne l'a pas fait.

Questions en litige

[8] Je dois trancher deux questions.

- Est-il possible de soutenir que la division générale a traité le prestataire injustement en acceptant trois documents de l'employeur à l'audience, sans lui donner l'occasion de répondre?
- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[9] J'ai lu la demande d'appel du prestataire². J'ai lu la décision de la division générale et examiné les documents au dossier³. J'ai aussi écouté l'enregistrement de l'audience.

[10] Je vais utiliser « parties » pour parler du prestataire et de l'employeur, parce que la Commission n'a pas assisté à l'audience.

[11] Pour les motifs ci-dessous, je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel.

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[12] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès⁴. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est possible de

² Voir le document AD1 dans le dossier d'appel.

³ Voir les documents GD2, GD3, GD4, GD5 et GD7 dans le dossier d'appel, ainsi que la lettre datée du 20 décembre 2024 que le Tribunal a envoyée aux parties avec des copies des documents que l'employeur a envoyés (GD7).

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

soutenir que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes que la loi me permet de prendre en considération⁵ :

- Elle avait un parti pris ou sa procédure était injuste.
- Elle a abusé de son pouvoir décisionnel.
- Elle a commis une erreur de fait importante.
- Elle a commis une erreur de droit.

[13] Je dois d'abord examiner les moyens d'appel que le prestataire a présentés dans sa demande⁶.

Il est impossible de soutenir que la procédure de la division générale était injuste envers le prestataire

– L'argument du prestataire

[14] Le prestataire affirme que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale⁷.

[15] Il soutient que l'employeur a présenté trois documents à l'audience qui ne figuraient pas dans le dossier d'appel⁸. Ces documents consistaient en deux avertissements écrits et un courriel interne. (J'appelle le troisième document « courriel interne » parce qu'un superviseur l'a envoyé au directeur général⁹.) Le courriel interne expose les problèmes de rendement qui ont mené au congédiement du prestataire.

⁵ Ce sont les moyens d'appel prévus à l'article 58 (1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je les appelle des erreurs. Et pour le critère juridique d'une cause défendable, voir le paragraphe 41 de la décision *Brown c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1544, citant le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁶ Voir le paragraphe 26 de la décision *Twardowski c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1326.

⁷ Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

⁸ Voir la page AD1-6 du dossier d'appel.

⁹ Voir les pages GD7-4 et GD7-5 du dossier d'appel. Malheureusement, le dossier de la division générale contient deux documents GD7. Le premier est un nouvel avis d'audience, daté du 18 novembre 2024. Je fais référence à l'autre document, celui que l'employeur a envoyé par courriel au Tribunal après l'audience, soit le 17 décembre 2024.

[16] Le prestataire affirme qu'il n'a pas eu l'occasion de commenter les trois documents pendant l'audience. Il soutient que [traduction] « ces documents sont frauduleux du fait qu'ils ont été fabriqués après la fin d'emploi pour justifier mon congédiement¹⁰ ».

– **La loi sur l'équité procédurale**

[17] La division générale commet une erreur si elle suit une procédure inéquitable¹¹. On parle alors d'erreurs d'équité procédurale ou de justice naturelle. La question est de savoir si une personne connaissait la preuve à réfuter, si elle a pu présenter ses arguments équitablement et pleinement, et si un décideur impartial a examiné sa preuve¹².

[18] La Cour suprême du Canada a déclaré que l'obligation d'équité procédurale qu'un décideur doit à une personne est souple et variable et dépend des circonstances de l'affaire¹³. Dans les appels du Tribunal de la sécurité sociale, l'obligation d'équité procédurale se concentre sur le processus décisionnel du Tribunal¹⁴.

[19] Le prestataire n'a pas soutenu que la membre de la division générale avait un parti pris. Je vais donc vérifier s'il connaissait les arguments avancés contre lui et si la division générale lui a donné une occasion pleine et équitable de présenter ses arguments¹⁵. Par conséquent, je vais me concentrer sur les circonstances de l'appel du prestataire et sur le processus de la division générale.

¹⁰ Voir la page AD1-6 du dossier d'appel.

¹¹ Il s'agit d'un moyen d'appel au titre de l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹² Voir la décision *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 74.

¹³ Voir la décision *Baker c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 RCS 817 aux paragraphes 21 à 28. Parmi les circonstances dont je dois tenir compte, il y a la nature de la décision et du processus, le système de prise de décision établi par la loi, l'incidence de la décision sur la vie des personnes touchées, les attentes légitimes de la personne au sujet de la procédure que le décideur suivra et le choix des procédures fait par le Tribunal. Voir aussi la décision *Bosse c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1142 concernant l'équité procédurale au Tribunal de la sécurité sociale.

¹⁴ Voir le paragraphe 40 de la décision *Davidson c Canada (Procureur général)*, 2023 CF 1555.

¹⁵ Voir la décision *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et la décision *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 74.

– **L'assurance-emploi est un régime d'assurance**

[20] Les prestations d'assurance-emploi sont versées aux personnes qui sont involontairement sans emploi¹⁶. Les tribunaux ont déclaré que les travailleurs qui créent leur chômage ne devraient pas recevoir de prestations d'assurance-emploi¹⁷. C'est pourquoi les personnes qui perdent leur emploi en raison d'une inconduite sont exclues du bénéfice des prestations.

[21] Dans le cadre du régime d'assurance-emploi, la Commission verse des prestations aux personnes admissibles afin de remplacer partiellement leur revenu pendant une période déterminée. Dans sa décision, la division générale a refusé de verser des prestations régulières d'assurance-emploi au prestataire. Je suppose que celui-ci avait besoin de ces prestations pour compenser la perte de son revenu d'emploi. Autrement dit, ces prestations étaient probablement importantes pour son bien-être.

[22] Selon le régime d'assurance-emploi, il n'avait pas droit à ces prestations. Il avait cependant le droit de présenter une demande et de voir sa demande examinée et tranchée par la Commission et le Tribunal. La loi donne également aux employeurs le droit de faire appel devant le Tribunal.

[23] En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la personne qui demande des prestations doit habituellement démontrer qu'elle y est admissible. Dans les appels qui portent sur l'inconduite, il s'agit plutôt du contraire. La Commission (ou l'employeur dans le cas présent) doit prouver que la conduite de l'employé constituait une inconduite pour démontrer que celui-ci ne peut pas recevoir de prestations.

[24] La division générale avait envers le prestataire l'obligation d'utiliser une procédure équitable lorsqu'elle a décidé si l'employeur s'était acquitté de son fardeau de prouver l'inconduite.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada) c Gagnon*, [1988] RCS 29.

¹⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Langlois*, 2008 CAF 18 et la décision *Canada (Procureur général) c Marier*, 2013 CAF 39.

– **La manière dont la division générale traite des éléments de preuve**

[25] La division générale est un tribunal administratif indépendant qui entend les appels relatifs aux décisions de révision rendues par la Commission. Tout comme une procédure judiciaire, le processus de la division générale est contradictoire, c'est-à-dire qu'il oppose les parties. La division générale a le pouvoir et le devoir de tenir des audiences, d'examiner les éléments de preuve et les arguments et de rendre des décisions écrites.

[26] Cependant, la division générale n'est pas une cour. Ainsi, les règles formelles et les protections procédurales qui s'appliquent aux tribunaux ne s'appliquent pas nécessairement aux procédures de la division générale. Cela comprend les règles formelles de preuve.

[27] L'article 52 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* prévoit que les parties doivent déposer des éléments de preuve avant la fin de l'audience. Cependant, les *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* prévoient également que la division générale peut adapter les *Règles* ou décider qu'une règle ne s'applique pas, si cela est dans l'intérêt de la justice¹⁸.

[28] Les *Règles* précisent que la division générale doit rendre le processus d'appel aussi simple et rapide que l'équité le permet¹⁹. De plus, le processus devrait être flexible et adapté à ce que la division générale doit trancher dans chaque appel²⁰.

– **Les deux avertissements écrits**

[29] Le Tribunal a envoyé au prestataire une copie des deux avertissements écrits au moins un mois avant l'audience.

[30] Le 12 novembre 2024, le Tribunal a posté au prestataire une lettre dans laquelle il était mis en cause. Elle comprenait le document GD2 ainsi que les documents de la

¹⁸ Voir l'article 8(3) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* (Règles du Tribunal).

¹⁹ Voir les articles 6(a) et 8(1) des Règles du Tribunal.

²⁰ Voir les articles 6(d) et 17(2)(b) des Règles du Tribunal.

Commission (GD3 et GD4)²¹. Les avertissements écrits se trouvent aux pages GD2-13 et GD2-14.

[31] Le Tribunal a posté la lettre et les documents au prestataire à la même adresse que les trois avis d'audience²². Le prestataire a assisté à l'audience et a confirmé qu'il avait reçu les documents de la Commission. La membre de la division générale n'a pas posé de questions au sujet du document GD2 et le prestataire n'a rien dit à son sujet non plus.

[32] Je juge qu'il est plus probable qu'improbable que le prestataire a reçu les deux avertissements écrits avant l'audience, et qu'il a eu l'occasion de les examiner. Le fait qu'il ait reconnu avoir reçu les documents GD3 et GD4 me dit qu'il a également reçu le document GD2. Il lui appartenait d'examiner ou non ces documents avant l'audience.

[33] À l'audience par vidéoconférence du 13 décembre 2024 :

- La membre de la division générale et les parties ont consacré environ 5 minutes aux deux avertissements²³.
- La division générale et les parties n'ont pas trouvé les avertissements écrits dans les documents.
- L'employeur a partagé son écran avec le prestataire et la membre de la division générale, puis a parcouru les deux avertissements écrits²⁴.
- La membre de la division générale a posé des questions au sujet des avertissements écrits et a donné au prestataire l'occasion de poser des questions à l'employeur.
- Le prestataire a soutenu que l'avertissement écrit du 1er février 2024 était [traduction] « fabriqué et faux » et a dit qu'il ne se souvenait pas l'avoir vu.

²¹ Voir le document GD5 dans le dossier d'appel.

²² Voir les documents GD1, GD7 et GD8 dans le dossier d'appel.

²³ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale de 50 min 35 s à 57 min.

²⁴ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 15 min 25 s.

- Vers la fin de l'audience, la membre de la division générale a demandé au prestataire :
 - s'il avait autre chose à dire²⁵;
 - s'il avait d'autres questions pour l'employeur²⁶;
 - s'il voulait répondre aux arguments écrits de la Commission²⁷.
- Le prestataire a répondu « non » à chaque question.
- La division générale a donné à l'employeur l'occasion d'envoyer les deux avertissements écrits et le courriel interne après l'audience. Elle a dit que le Tribunal enverrait une copie au prestataire et à la Commission, ce qu'elle a fait.

[34] Le prestataire n'a pas demandé l'occasion d'envoyer des arguments écrits après l'audience au sujet des avertissements. Et la division générale n'a pas dit non plus qu'elle donnerait cette occasion aux parties.

[35] Les circonstances me montrent que la procédure utilisée par la division générale pour traiter les deux avertissements écrits était équitable envers le prestataire. La division générale n'a pas eu à donner au prestataire l'occasion de présenter des arguments écrits après l'audience. Le prestataire a reçu des copies des deux avertissements avant l'audience et a vu ces documents pendant l'audience. De plus, il a eu une occasion pleine et équitable de contester la preuve de l'employeur et de présenter des arguments à son sujet.

– **Le courriel interne de l'employeur**

[36] Le prestataire n'a pas eu l'occasion d'examiner le courriel interne avant l'audience. Il ne figurait pas dans le dossier de révision de la Commission

²⁵ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 1 h 8 min 9 s.

²⁶ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 1 h 8 min 58 s.

²⁷ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 1 h 9 min 10 s.

(document GD3). L'employeur ne l'a pas envoyé au Tribunal dans ses documents d'appel non plus (document GD2).

[37] L'employeur a toutefois présenté le courriel interne à l'audience, c'est-à-dire, avant la fin de l'audience. La division générale a aussi autorisé l'employeur à envoyer le courriel après l'audience. Elle a dit que le Tribunal mettrait les documents dans le dossier et enverrait des copies à tout le monde²⁸.

[38] À l'audience par vidéoconférence :

- La membre de la division générale et les parties ont consacré de 7 à 8 minutes au courriel interne²⁹.
- L'employeur a partagé son écran avec le prestataire, puis a fait défiler le courriel interne³⁰.
- La membre de la division générale a donné à l'employeur l'occasion de donner plus de contexte, puis elle a donné au prestataire l'occasion de donner sa version des faits.
- Le prestataire a dit qu'il n'avait jamais vu le courriel et qu'il n'en avait jamais entendu parler. Il a soutenu que l'employeur [traduction] « a dû l'ajouter après pour essayer de se sauver les fesses³¹ ».
- La membre de la division générale a posé des questions à l'employeur et au prestataire en fonction des insubordinations mentionnées dans le courriel.
- Vers la fin de l'audience, la membre de la division générale a donné au prestataire l'occasion de poser des questions à l'employeur et de dire tout ce qu'il voulait. Il a choisi de ne pas le faire.

²⁸ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 41 min 19 s et à 56 min 40 s.

²⁹ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale de 33 min 36 s à 41 min 4 s.

³⁰ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 37 min.

³¹ Consulter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 34 min 30 s.

[39] Lorsque je lis la décision de la division générale et écoute l'enregistrement de l'audience, je constate que la division générale a adapté les *Règles du Tribunal* à l'appel du prestataire. En effet, elle a adapté l'article 52 en permettant à l'employeur de présenter le courriel interne pendant l'audience. Pour ce faire, l'employeur a utilisé le partage d'écran. C'était le moyen le plus simple et le plus rapide pour les parties et la division générale d'examiner et de vérifier cet élément de preuve.

[40] Les circonstances me montrent également que la façon dont la division générale a traité le courriel interne était équitable envers le prestataire. Celui-ci a vu le courriel. La division générale lui a également donné une occasion pleine et équitable de le contester en posant des questions et en présentant des éléments de preuve et des arguments sur son contenu.

[41] Enfin, à la fin de l'audience, le prestataire n'avait plus rien à dire et n'avait plus de questions à poser à l'employeur. Il n'a pas demandé à la division générale une nouvelle occasion d'examiner le courriel interne ou d'envoyer des arguments écrits après l'audience.

– Résumé de cette section

[42] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a utilisé un processus injuste pour traiter la preuve de l'employeur (les deux avertissements écrits et le courriel interne). Le processus de la division générale lui a permis de connaître les arguments avancés contre lui. De plus, la division générale lui a donné une occasion pleine et équitable de contester la preuve de l'employeur et de présenter des arguments à son tour.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante

[43] Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait importante³².

[44] Il soutient que la division générale a ignoré le fait que l'employeur n'a pas retourné les courriels ou les appels de la Commission lorsqu'elle a enquêté sur sa demande³³. Il soutient que la division générale n'a pas demandé de renseignements datés ou traités par logiciel pour prouver que la preuve écrite de l'employeur n'était « pas fabriquée ». Il affirme que l'employeur a menti lorsqu'il a dit qu'on lui avait dit de rendre le véhicule de l'entreprise, mais qu'il a refusé.

[45] Dans ses arguments concernant des erreurs de fait, le prestataire a inclus des renseignements à propos d'incidents survenus sur le lieu de travail³⁴. Ces incidents ne figuraient pas dans les documents ou les témoignages à la division générale. Malheureusement pour lui, la loi dit que je ne peux pas tenir compte de nouveaux éléments de preuve qui n'ont pas été portés à la connaissance de la division générale, à moins d'une exception³⁵. Or, ses nouveaux éléments de preuve ne correspondent pas à une exception. Je ne les prendrai donc pas en considération.

[46] La division générale n'est pas une commission d'enquête. Elle n'avait pas à obtenir de preuve pour prouver que les documents de l'employeur n'étaient pas falsifiés. Il appartenait au prestataire de vérifier la preuve de l'employeur en présentant ses propres éléments de preuve et en lui posant des questions sur ses documents.

[47] Le prestataire n'est pas d'accord avec les conclusions sur la crédibilité de la division générale et avec la façon dont elle a soupesé la preuve. Cependant, je ne peux pas modifier la décision de la division générale à moins qu'il démontre qu'elle a commis une erreur de fait importante.

³² Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

³³ Voir la page AD1-6 du dossier d'appel.

³⁴ Voir les pages AD1-6 et AD1-7 du dossier d'appel.

³⁵ Voir les paragraphes 37 à 40 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

[48] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant ou en interprétant mal les éléments de preuve pertinents³⁶. Autrement dit, les éléments de preuve vont carrément à l'encontre d'une conclusion de fait que la division générale a tirée pour en arriver à sa décision ou ne l'appuient pas.

[49] Le prestataire n'a pas démontré que la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve pertinente dont elle disposait. Mon examen du dossier me montre également que les éléments de preuve pertinents appuient la décision de la division générale.

[50] La division générale a examiné la preuve de la Commission, la preuve de l'employeur et la preuve du prestataire (paragraphe 13 à 22, 29, 30 et 33). Elle a reconnu qu'il y avait des éléments de preuve contradictoires (paragraphe 13 et 30). Elle a ensuite examiné la façon d'évaluer la crédibilité et a soupesé les éléments de preuve présentés par les parties et la Commission pour en arriver à ses conclusions de fait (paragraphe 31 à 33).

[51] La division générale a accordé plus d'importance à la preuve de l'employeur qu'à celle du prestataire parce qu'elle a décidé que la preuve du prestataire n'était pas crédible (paragraphe 33 et 34). Elle a conclu que le prestataire n'avait pas dit la vérité pendant l'audience et a expliqué comment elle en était arrivée à cette conclusion.

[52] Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante. De plus, mon examen des documents, du témoignage à l'audience et de la décision me montre que la décision de la division générale est appuyée par les éléments de preuve pertinents.

³⁶ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit qu'il y a un moyen d'appel si 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 langage clair, en me fondant sur les termes de la *Loi* et sur les affaires qui ont interprété la *Loi*.

Conclusion

[53] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur que la loi me permet d'examiner. De plus, je n'ai trouvé aucune cause défendable lorsque j'ai examiné la décision de la division générale, l'enregistrement audio de l'audience et le dossier³⁷.

[54] Par conséquent, l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale.

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel

³⁷ La Cour fédérale a déclaré que la division d'appel ne devrait pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon machinale. Voir, par exemple, la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.