



[TRADUCTION]

Citation : *NK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 158

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : N. K.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 7 février 2025
(GE-25-139)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 21 février 2025

Numéro de dossier : AD-25-122

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, N. K. (prestataire), demande la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il avait tenté d'obtenir une prolongation de délai pour pouvoir demander à l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de réviser sa décision de lui refuser des prestations d'assurance-emploi¹. Le prestataire a demandé la révision plus d'un an et demi après que la Commission a rendu sa décision.

[3] La division générale a conclu que la Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en n'accordant pas au prestataire une prolongation de délai pour lui demander de réviser sa décision initiale. Autrement dit, la division générale a conclu que la Commission avait agi correctement. Par conséquent, la division générale a conclu qu'elle ne pouvait pas modifier la décision de la Commission de ne pas accorder de prolongation de délai au prestataire.

[4] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas veillé à ce que le processus soit équitable. Il soutient : [traduction] « il y a plus à raconter concernant [son] dossier² ». Il fait valoir que son employeur l'a congédié à tort de son emploi; il affirme donc être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[5] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès³. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable. Si l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès, l'affaire est close⁴.

¹ Voir la décision initiale, rendue par la Commission le 15 mars 2023, à la page GD3-14 du dossier d'appel.

² Voir la demande du prestataire à la section de l'assurance-emploi de la division d'appel, à la page AD 1-3 du dossier d'appel.

³ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

⁴ Au titre de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas veillé à ce que le processus soit équitable?
- b) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve?

Analyse

Une partie doit remplir le critère pour obtenir la permission de faire appel

[8] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel si l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a possiblement commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait⁵.

[9] Pour ce type d'erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁶.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas veillé à ce que le processus soit équitable

[10] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas veillé à ce que le processus soit équitable.

⁵ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁶ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] Une partie jouit de certains droits permettant de s'assurer que le processus est équitable. Par exemple, une partie a le droit de connaître les arguments avancés contre elle, le droit d'y répondre et le droit à un décideur impartial.

[12] Une erreur de procédure met en cause le caractère équitable du processus de la division générale. Il ne s'agit pas de savoir si une partie estime que la décision ou le résultat est injuste.

[13] Dans la présente affaire, rien ne laisse croire que le prestataire n'a pas eu droit à un appel équitable ni l'occasion de présenter pleinement ses arguments à la division générale. Il a eu la possibilité de choisir la façon dont l'appel allait se dérouler et a pu déposer tous les documents et arguments à l'appui de sa cause. Rien ne donne à penser que la membre de la division générale avait un parti pris ou qu'il y avait une crainte raisonnable de partialité. Il n'y a aucun fondement probant qui confirme les allégations du prestataire selon lesquelles la division générale a agi injustement.

[14] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale n'a pas veillé à ce que le processus soit équitable ou qu'elle n'a pas agi équitablement.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a omis de tenir compte de certains éléments de preuve

[15] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a omis de tenir compte de certains éléments de preuve ou qu'elle a fondé sa décision sur une erreur de fait commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[16] Le prestataire soutient : [traduction] « il y avait plus à raconter » que ce que la division générale a abordé dans sa décision. Il fait valoir que son employeur l'a congédié à tort. Il écrit que le président de l'entreprise ne voulait pas le congédier, mais que son superviseur, qui, selon lui, ne l'a pas traité équitablement, a pris la décision de le congédier. Il fait remarquer qu'il a de la difficulté à trouver du travail depuis que son employeur l'a congédié.

[17] La division générale a mentionné certains de ces éléments de preuve. Malgré cela, il est clair que la division générale a décidé que ces éléments de preuve n'étaient pas pertinents à la question qu'elle devait examiner, à savoir si la Commission avait agi de façon judiciaire. Comme la division générale l'a souligné, si une partie demanderesse présente une demande de révision 365 jours après la date à laquelle la décision lui a été communiquée, elle doit démontrer ce qui suit :

- a) Il existe une explication raisonnable pour avoir demandé plus de temps.
- b) La personne a manifesté l'intention constante de demander une révision.
- c) La demande de révision a une chance raisonnable de succès.
- d) L'autorisation d'un délai supplémentaire ne porterait pas préjudice à la Commission⁷.

[18] La question de savoir si le prestataire a été congédié à tort n'avait rien à voir avec celles de savoir s'il avait une explication raisonnable pour demander une prolongation du délai (pour sa demande de révision), s'il avait manifesté l'intention constante de demander une révision ou si la Commission subirait un quelconque préjudice. La question de savoir si le prestataire avait été congédié à tort n'était tout simplement pas pertinente à ces considérations.

[19] Le prestataire indique que son congédiement était pertinent au troisième facteur, celui selon lequel sa demande avait une chance raisonnable de succès. Je vais donc l'examiner plus en profondeur.

[20] La division générale a pris note de la position de la Commission. Celle-ci a soutenu que la demande de révision n'avait aucune chance raisonnable de succès, car la Commission avait accepté le rapport de l'employeur selon lequel le prestataire avait frappé un collègue, ce qui constitue une conduite inacceptable selon elle. La

⁷ Voir les paragraphes 11 à 13 de la décision de la division générale, qui citent le *Règlement sur les demandes de révision*.

Commission a indiqué que soit le congédiement était justifié, soit le comportement du prestataire représentait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] Le prestataire conteste le compte rendu de son employeur. Il soutient que son employeur l'a congédié à tort, alors il nie qu'il y a eu quelque inconduite que ce soit. Il fait valoir que, comme il n'y a pas eu inconduite de sa part, il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[22] La division générale n'a pas examiné si la demande de révision du prestataire avait une chance raisonnable de succès dans un contexte où il avait peut-être été congédié à tort. Cependant, la question de savoir si le prestataire a été congédié à tort n'était pas pertinente à celle de savoir si sa demande de révision avait une chance raisonnable de succès.

[23] La question n'était pas pertinente parce que la loi est claire : l'assurance-emploi ne traite pas de la question de savoir si une partie demanderesse a été congédiée à tort⁸. Il y existe d'autres moyens à l'extérieur du processus de l'assurance-emploi qui s'offrent à une partie prestataire qui souhaite porter plainte pour congédiement injustifié.

[24] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a ignoré la preuve sur la question de savoir si le prestataire avait été congédié à tort parce que cela n'était tout simplement pas pertinent pour toute la question de l'assurance-emploi.

[25] De plus, comme la division générale l'a souligné, à ce moment-là, le prestataire n'a pas contesté le fait que la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire. Il a demandé une prolongation du délai à ce moment-là parce qu'il n'avait pas pu trouver du travail et qu'il avait besoin d'une aide financière.

⁸ Voir, par exemple, la décision *Canada (Procureur général) c McNamara*, 2007 CAF 107.

Conclusion

[26] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est donc refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel