



[TRADUCTION]

Citation : *CB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 454

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

### **Décision relative à une prolongation de délai et à une demande de permission de faire appel**

**Partie demanderesse :** C. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 11 mars 2025  
(GE-25-469)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Date de la décision :** Le 30 avril 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-285

## Décision

[1] Je prolonge le délai dont dispose C. B. pour déposer sa demande de permission de faire appel.

[2] En revanche, je refuse de lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale. Par conséquent, son appel n'ira pas plus loin.

## Aperçu

[3] C. B. a demandé la permission de faire appel d'une décision de la division générale. Je peux lui donner la permission si son appel a une chance raisonnable de succès.

[4] La division générale a décidé que le prestataire a été congédié parce qu'il ne s'est pas présenté au travail et n'a pas communiqué avec son employeur pendant deux jours. La division générale a conclu que c'était une inconduite au sens de la loi. En conséquence, le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations d'assurance-emploi<sup>1</sup>.

[5] Ce dernier a déposé sa demande de permission de faire appel après le délai de 30 jours. J'ai tout de même prolongé le délai parce qu'il avait une explication raisonnable. Le prestataire soutient donc que la division générale n'a pas tenu compte de sa situation. Il affirme que son employeur l'a traité de façon très injuste.

[6] Malheureusement, il n'a pas démontré qu'il avait une chance raisonnable de gagner sa cause. Son appel n'ira donc pas plus loin.

## Questions en litige

[7] Je dois trancher quatre questions.

- Le prestataire a-t-il présenté sa demande en retard?

---

<sup>1</sup> Selon les articles 30(1) et (2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- Si oui, dois-je lui donner plus de temps?
- La division générale a-t-elle ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents quand elle a rendu sa décision? Autrement dit, a-t-elle commis une erreur de fait importante?
- La division générale a-t-elle fait un autre type d'erreur?

## Analyse

### Le prestataire a présenté sa demande en retard

[8] Le prestataire dit avoir reçu la décision de la division générale le 12 mars 2025.

[9] La loi précise qu'il avait 30 jours pour déposer sa demande de permission de faire appel. Il avait donc jusqu'au 11 avril 2025<sup>2</sup>.

[10] Il a fait sa demande le 17 avril 2025. C'est la date tamponnée par le Tribunal, et je n'ai aucune raison d'en douter.

[11] Ainsi, le prestataire a présenté sa demande en retard.

### Je prolonge le délai fixé pour la présentation de la demande

[12] Le prestataire a fourni une explication raisonnable pour justifier le retard de sa demande<sup>3</sup>. Il explique qu'il essayait de trouver de l'aide juridique et qu'il attendait qu'on le rappelle. Il avait aussi des difficultés financières et il a été dépassé par les événements<sup>4</sup>. Dans les circonstances, il était raisonnable d'attendre de recevoir un avis juridique. Cela explique aussi la courte durée du retard.

[13] Je lui donne donc plus de temps pour déposer sa demande. Je prolonge le délai jusqu'au 17 avril 2025, soit la date où il l'a déposée<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Selon l'article 52(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>3</sup> Selon l'article 27(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>4</sup> Voir la page AD1B-8 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> L'article 52(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* me donne ce pouvoir.

## Je refuse la permission de faire appel

[14] J'ai lu la demande de permission de faire appel présentée par le prestataire<sup>6</sup>. J'ai aussi lu la décision de la division générale. J'ai examiné les documents au dossier de la division générale<sup>7</sup>. Et j'ai écouté l'enregistrement de l'audience<sup>8</sup>. Enfin, j'ai rendu ma décision.

[15] Voici pourquoi je refuse de donner au prestataire la permission de faire appel.

– **Le critère de la permission de faire appel écarte les appels qui n'ont aucune chance raisonnable de succès<sup>9</sup>**

[16] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès<sup>10</sup>. Il doit donc démontrer qu'il existe un **moyen (argument) qui permettrait de soutenir** que son appel a une **chance de succès<sup>11</sup>**.

[17] Je peux examiner quatre moyens d'appel, que j'appelle des **erreurs<sup>12</sup>** : la procédure de la division générale était inéquitable ou la division générale a fait une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

[18] Les questions clés et les principaux arguments que je dois examiner se trouvent dans les raisons pour lesquelles le prestataire fait appel<sup>13</sup>. Comme il n'est pas représenté, je ne m'arrêterai pas à ses arguments quand j'appliquerai le critère de la permission de faire appel<sup>14</sup>.

---

<sup>6</sup> Voir les documents AD1 et AD1B au dossier d'appel.

<sup>7</sup> Voir les documents GD2, GD3 et GD4.

<sup>8</sup> L'audience a duré environ 58 minutes.

<sup>9</sup> Voir le paragraphe 32 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

<sup>10</sup> Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>12</sup> Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>13</sup> Voir le paragraphe 13 de la décision *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928.

<sup>14</sup> Selon la Cour fédérale, la division d'appel ne doit pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique et elle doit examiner le dossier de la division générale. 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.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents**

[19] Le prestataire a coché la case qui dit que la division générale a commis une erreur de fait importante. Il poursuit ainsi :

[traduction]

Je crois que la division générale a manqué d'égards pour ma situation. La façon dont mon ancien employeur m'a traité est injuste. J'ai passé plus de 15 ans de ma vie à travailler pour cette entreprise. J'ai besoin que justice soit rendue pour ce qui s'est passé.

[20] La division générale commet une erreur de fait importante si elle ignore des éléments de preuve **pertinents** ou en donne une mauvaise interprétation quand elle rend sa décision<sup>15</sup>. (Par « pertinents », on entend les éléments de preuve ciblés par le critère juridique.) S'il y a une erreur de ce type, alors la décision de la division générale ne repose pas sur les éléments de preuve pertinents.

[21] La division générale a appliqué le critère juridique de l'inconduite pour trancher l'appel du prestataire<sup>16</sup>. Quand il est question d'inconduite, la loi dit que la division générale doit regarder d'abord et avant tout la conduite du prestataire et ce qu'il savait ou aurait dû savoir. La conduite de l'employeur et la possible injustice entourant le congédiement ne sont pas des éléments pertinents en cas d'inconduite. La division générale était tenue d'appliquer la loi. Elle ne pouvait pas trancher l'appel en appliquant les grands principes d'équité et de justice.

[22] Par conséquent, le témoignage du prestataire sur le traitement que son employeur lui a réservé et sur la durée de son emploi n'était pas pertinent. La division générale n'avait pas à tenir compte de ces éléments de preuve. Elle ne pouvait pas non plus fonder sa décision sur ces faits.

---

<sup>15</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, si la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, il y a un moyen d'appel. Je le présente ici en langage clair et simple, m'inspirant des termes qui figurent dans la *Loi* et les décisions où la *Loi* est interprétée.

<sup>16</sup> Aux paragraphes 7 et 8 de la décision *Lance v Canada (Attorney General)*, 2025 FCA 41 [en anglais seulement], il y a un résumé utile de ce que la loi dit au sujet de l'inconduite.

[23] J'ai examiné les documents au dossier de la division générale. J'ai écouté l'audience. J'ai ensuite comparé les éléments de preuve tirés de ces sources avec la décision de la division générale.

[24] Je n'ai trouvé aucun élément de preuve que la division générale aurait ignoré ou mal compris. Elle a examiné et compris les éléments de preuve pertinents quand elle a décidé les choses suivantes :

- le prestataire n'a pas quitté son emploi de façon volontaire (paragraphe 15 à 17);
- son employeur l'a congédié parce qu'il ne s'est pas présenté au travail pendant deux jours sans aviser son employeur (paragraphe 22 à 24);
- c'était une inconduite au sens de la loi parce que le prestataire a agi avec insouciance — il aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi s'il n'avait pas son employeur (paragraphe 29 à 32).

[25] La division générale a évalué la preuve et tiré les conclusions de fait qu'elle devait tirer pour rendre sa décision. Et les éléments de preuve pertinents appuient sa décision.

[26] En résumé, le prestataire n'a pas démontré qu'il pouvait soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante. Et j'ai vérifié, mais je n'ai rien vu qui permettrait de soutenir qu'une telle erreur s'est produite.

– **Aucune autre raison ne justifierait la permission de faire appel**

[27] La division générale a bien cerné les questions en litige dans cette affaire (paragraphe 7 à 9). Par la suite, elle a tranché uniquement les questions qu'elle devait trancher.

[28] La division générale a cité la bonne loi pour expliquer le lien entre l'inconduite et le départ volontaire et pour décrire son pouvoir d'examiner les deux types d'exclusion (paragraphe 11 et 12). Elle a ensuite appliqué la loi en question.

[29] La division générale a présenté le bon critère juridique pour évaluer le départ volontaire (paragraphe 14). Elle a ensuite appliqué ce critère. Enfin, elle a décrit le bon critère juridique en ce qui touche à l'inconduite (paragraphe 26 à 28). Elle a aussi appliqué ce critère.

[30] Les motifs de la division générale sont amplement suffisants<sup>17</sup>. Elle s'est penchée sur les bonnes questions. Elle a examiné les éléments de preuve et les arguments des parties. Et ses motifs sont logiques.

[31] Rien de ce que j'ai lu ou entendu n'indique que la division générale avait un parti pris ou que sa procédure était injuste.

[32] Par conséquent, je constate qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a fait une erreur de compétence ou une erreur de droit ou que sa procédure était injuste.

## **Conclusion**

[33] 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

---

<sup>17</sup> Voir la décision *Lalonde c Canada (Ministre du Développement des ressources humaines)*, 2002 CAF 211 et les paragraphes 62 et 63 de la décision *Sennikova c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 982.