



[TRADUCTION]

Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 508

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 17 avril 2025
(GE-25-377)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 15 mai 2025

Numéro de dossier : AD-25-321

Décision

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

Aperçu

[2] D. T. est le prestataire dans cet appel. Il demande la permission de faire appel d'une décision de la division générale. Je peux lui accorder cette permission si son appel a une chance raisonnable de succès.

[3] La division générale a rejeté l'appel du prestataire. Elle a conclu que son employeur l'avait congédié pour une raison qui constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il a pris la décision consciente et délibérée de communiquer avec un client, même si son employeur lui avait dit qu'il pourrait être congédié s'il le faisait. Cette inconduite l'a empêché de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi¹.

[4] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale et a commis une erreur de fait importante. Il affirme également que la division générale a commis une erreur de droit en ne suivant pas la décision *Astolfi*².

[5] Malheureusement pour le prestataire, son appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel.

Question en litige

[6] L'appel du prestataire a-t-il une chance raisonnable de succès?

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

² Voir la décision *Astolfi c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 30 aux paragraphes 30 à 33.

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[7] J'ai lu la demande d'appel du prestataire³. J'ai aussi lu la décision de la division générale et les documents de son dossier⁴. Enfin, j'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience⁵, puis j'ai rendu ma décision.

[8] Pour les raisons qui suivent, je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel.

Le critère de la permission de faire appel exclut les appels qui n'ont aucune chance raisonnable de succès⁶

[9] Je peux accorder au prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès⁷. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est possible de soutenir que **la division générale a commis une erreur qui pourrait permettre à son appel d'être accueilli**⁸.

[10] Je peux examiner quatre types d'**erreurs**⁹ : la division générale n'a pas assuré l'équité du processus ou elle a commis une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

[11] Les motifs d'appel du prestataire exposent les questions clés et les principaux arguments que je dois examiner¹⁰. Comme il se représente lui-même, je vais aussi regarder au-delà de ses arguments lorsque j'appliquerai le critère de la permission de faire appel¹¹.

³ Voir les documents AD1, AD1B et AD1C du dossier d'appel.

⁴ Voir les documents GD2 à GD12 et GD14 à GD18.

⁵ L'audience a duré environ deux heures.

⁶ Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 32.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁰ Voir la décision *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928 au paragraphe 13.

¹¹ La Cour fédérale a déclaré que la division d'appel ne devrait pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique et qu'elle devrait 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.

[12] Bon nombre des motifs d'appel du prestataire se rapportent à la façon dont la Commission a traité sa demande. Je n'examinerai pas ces motifs parce qu'ils ne concernent pas le processus d'appel ou la décision de la division générale. Je ne tiendrai pas compte non plus des arguments du prestataire au sujet du Guide de la détermination de l'admissibilité¹². Le Guide n'est pas une loi et la division générale n'avait pas à le prendre en considération pour trancher son appel. La division générale a correctement expliqué ces deux points dans sa décision (paragraphe 12 et 13).

Il est impossible de soutenir que le processus de la division générale était injuste ou que la membre n'était pas impartiale

– Les arguments du prestataire

[13] Le prestataire a coché la case indiquant que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale. Il a présenté ensuite de nombreux arguments. Beaucoup de ceux-ci sont des déclarations générales sans explication.

- S'appuyant sur des recherches, il suggère qu'il a été victime de préjugés raciaux, mais ne précise pas si ceux-ci étaient le fait de la Commission ou de la membre de la division générale, ou des deux¹³.
- Il affirme que la membre de la division générale a fait preuve de partialité subtile et évidente en lui demandant par écrit s'il voulait engager une contestation constitutionnelle et en organisant une conférence préparatoire¹⁴.
- Une ou un membre qui fait preuve de partialité nuit à l'intégrité du Tribunal et de ses membres¹⁵.
- La membre de la division générale n'a pas posé de questions qui lui auraient permis de conclure que « l'inconduite avait été prouvée¹⁶ ».

¹² Voir le Guide de la détermination de l'admissibilité.

¹³ Voir la page AD1-9.

¹⁴ Voir la page AD-9.

¹⁵ Voir la page AD1B-3.

¹⁶ Voir la page AD1B-4.

- Il affirme que son ancien employeur et la Commission n'ont pas assisté à l'audience pour répondre aux questions de la membre de la division générale¹⁷.
- La membre de la division générale lui a dit que le Guide de la détermination de l'admissibilité n'est pas une loi¹⁸.
- La membre de la division générale n'était pas impartiale et a enfreint les principes de justice naturelle en ne tirant pas de conclusion défavorable à l'encontre de son gestionnaire (M. G.)¹⁹.

– **Le prestataire connaissait les arguments de la Commission et la division générale lui a donné pleinement l'occasion d'y répondre**

[14] La division générale avait une obligation d'équité procédurale envers le prestataire²⁰. Ce type d'erreur concerne le processus suivi par la division générale. La division générale devait :

- permettre au prestataire de connaître les arguments avancés par la Commission contre lui;
- lui donner pleinement l'occasion de présenter ses arguments;
- examiner et trancher sa cause en toute impartialité²¹.

[15] Aucun des arguments du prestataire ne démontre qu'il est possible de soutenir qu'il ne connaissait pas les arguments de la Commission ou qu'il n'a pas eu pleinement l'occasion d'y répondre. Et rien de ce que j'ai lu dans les documents ou entendu dans l'enregistrement audio ne démontre l'existence d'une cause défendable.

¹⁷ Voir la page AD1-10.

¹⁸ Voir la page AD1-10.

¹⁹ Voir la page AD1-10.

²⁰ Il s'agit d'un des moyens d'appel énoncés à l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

²¹ Voir la décision *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et la décision *Kuk v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 74 [en anglais seulement].

[16] Le prestataire a envoyé à la division générale son avis d'appel et sept autres documents contenant des éléments de preuve et des arguments. Il a reconnu avoir reçu les documents de la Commission. Il les avait sur son ordinateur portable à l'audience. Le prestataire et la membre de la division générale ont discuté de la preuve et des observations de la Commission pendant l'audience.

[17] La division générale a tranché l'appel de façon active pour permettre au prestataire de participer pleinement au processus²². Avant l'audience, la membre a écrit au prestataire et lui a proposé une audience orale, qu'il a acceptée²³. La membre a organisé une conférence préparatoire, mais il n'y a pas assisté. Elle lui a donc écrit pour lui demander s'il voulait engager une contestation constitutionnelle et lui a expliqué le processus à suivre pour le faire²⁴.

[18] À l'audience, la membre a expliqué que l'appel était une nouvelle instance, axée sur la décision de la Commission concernant l'inconduite, et non sur le processus suivi par celle-ci pour trancher sa demande. La membre a expliqué la loi sur l'inconduite à plusieurs reprises. Elle a bien précisé que le Guide de la détermination de l'admissibilité n'est pas une loi de manière à aider le prestataire à se concentrer sur le critère juridique de l'inconduite.

[19] L'audience a duré un peu moins de deux heures. La membre de la division générale a encouragé à plusieurs reprises le prestataire à lui dire tout ce qu'il pensait qu'elle devait savoir au sujet de son appel. Elle l'a ensuite ramené à la question de l'inconduite qu'elle devait trancher.

– **Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la membre n'était pas impartiale et je n'ai trouvé aucune cause défendable**

[20] Le critère juridique permettant de démontrer qu'une ou un membre du Tribunal a fait preuve de partialité ou a préjugé de l'affaire est difficile à remplir²⁵. Les membres du

²² L'article 17 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale* demande à la division générale de procéder ainsi.

²³ Voir le document GD6.

²⁴ Voir le document GD15.

²⁵ Voir la décision *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et la décision *Kuk v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 74 [en anglais seulement].

Tribunal sont présumés être impartiaux. La personne qui allègue qu'il y a eu partialité doit démontrer que dans les circonstances, une personne raisonnablement informée penserait que la ou le membre n'a pas rendu une décision équitable²⁶.

[21] Les allégations du prestataire ne montrent pas qu'il est possible de soutenir que la membre n'était pas impartiale. Le prestataire n'a pas donné d'exemples concrets de partialité, de préjugés ou de manque d'impartialité. Une personne raisonnablement bien renseignée penserait que la membre a tranché l'appel du prestataire de façon équitable.

[22] À l'audience, la division générale a expliqué qu'elle n'avait pas le pouvoir d'obliger la Commission ou l'employeur à assister à l'audience ou à subir un contre-interrogatoire. La membre a déclaré que son travail consistait à soupeser la preuve et à expliquer le fardeau de la preuve : la Commission devait prouver qu'il y a eu inconduite selon la prépondérance des probabilités. La membre n'avait pas à tirer une conclusion défavorable à l'encontre de l'employeur.

[23] La division générale a expliqué en détail bon nombre de ces points dans les questions préliminaires (paragraphe 6 à 21).

[24] Finalement, rien dans ce que j'ai lu ou entendu ne laisse penser que la membre de la division générale n'était pas impartiale.

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

[25] Le prestataire a coché la case indiquant que la division générale a commis une erreur de fait importante. Il s'est expliqué ainsi :

[traduction]

La membre de la division générale du Tribunal a fondé sa décision sur une conclusion défavorable quant à la crédibilité du prestataire ainsi que sur le

²⁶ Voir la décision *Committee for Justice and Liberty c L'Office national de l'énergie*, [1978] 1 RCS 369, à la page 394. La Cour a déclaré que le critère est le suivant : « à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question en profondeur, de façon réaliste et pratique? Croirait-elle que, selon toute vraisemblance, [la personne qui rend la décision], consciemment ou non, ne rendra pas une décision juste? ».

contenu des courriels et l'inconduite de M. G. Ces conclusions reposent sur une mauvaise compréhension de la preuve et la division générale a donc commis une erreur au titre de l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*²⁷.

[26] 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 des éléments de preuve pertinents²⁸. Le critère juridique définit ce que l'on entend par éléments de preuve pertinents. Lorsque la division générale commet cette erreur, sa décision n'est pas appuyée par la preuve.

[27] Je ne peux pas accepter l'argument du prestataire. La division générale n'a pas ignoré ou mal interprété les courriels de M. G. J'ai lu les courriels, examiné les autres éléments de preuve pertinents, puis lu la décision de la division générale. Le raisonnement de la division générale me montre qu'elle a pris en compte et soupesé les courriels ainsi que les autres éléments de preuve pertinents. Et elle n'a pas mal interprété ces courriels. Je ne peux pas non plus remettre en question le poids que la division générale a accordé à la preuve (paragraphe 39 à 45).

[28] Enfin, le prestataire a tort de dire que la division générale a fondé une conclusion de fait sur la crédibilité. Le prestataire a fait valoir que le client avec lequel il a continué à communiquer était son employeur au sens de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* de l'Ontario. Il s'agissait d'un argument juridique et non d'une preuve. La division générale a rejeté cet argument en se fondant sur la preuve documentaire (paragraphe 24 à 30). Autrement dit, les documents n'appuyaient pas l'argument juridique du prestataire quant à l'identité de son employeur.

²⁷ Voir la page AD1-10.

²⁸ L'un des moyens d'appel prévus à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* est que 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 reformulé ce moyen d'appel en langage clair en me fondant sur les termes de la *Loi* et sur les décisions qui l'ont interprétée.

[29] Comme le prestataire se représente lui-même, j'ai cherché, mais je n'ai trouvé aucun argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur de fait importante.

[30] La division générale n'a pas ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents pour en arriver à sa décision. Elle a analysé la preuve en détail dans sa décision. J'ai comparé cette preuve aux documents et à l'enregistrement audio de l'audience. Je n'ai trouvé aucun élément de preuve pertinent que la division générale a mal interprété ou ignoré.

[31] La division générale a fondé ses conclusions et sa décision sur les éléments de preuve les plus pertinents, fiables et crédibles (paragraphe 33, 34, 37 à 45, 48, 64, 66 et 67). Ceux-ci sont la lettre de congédiement et les courriels échangés entre le prestataire, son employeur, le client et le syndicat. Ces éléments de preuve appuient la conclusion de la division générale quant à la raison pour laquelle son employeur l'a congédié. Ils appuient aussi la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a agi délibérément. En d'autres termes, les éléments de preuve pertinents appuient la décision de la division générale.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé de ne pas suivre la décision *Astolfi*

[32] Le prestataire n'a pas coché la case correspondant à une erreur de droit, mais il écrit que la division générale a commis une erreur de droit²⁹. Il affirme que la division générale aurait dû appliquer la décision *Astolfi* dans son dossier pour conclure qu'il n'a pas commis d'inconduite. Il dit avoir communiqué directement avec le client – la raison pour laquelle il a perdu son emploi – parce que son employeur ne respectait pas la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario³⁰. Il soutient donc que sa conduite n'était pas délibérée.

²⁹ Voir la page AD1C-2.

³⁰ Voir les pages AD1B-5 et AD1C-5.

[33] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle ne suit pas une décision judiciaire qu'elle doit respecter.

[34] Se basant sur les faits de l'appel du prestataire, la division générale a décidé qu'elle n'avait pas à suivre la décision *Astolfi* (paragraphe 58 à 62). En termes juridiques, elle a distingué la situation du prestataire des faits décrits dans l'affaire *Astolfi*. L'analyse de la division générale est juridiquement correcte. Il est donc impossible de soutenir qu'elle a commis une erreur de droit en distinguant l'affaire *Astolfi* et la présente affaire.

[35] Par conséquent, la division générale ne pouvait pas tenir compte de la conduite de l'employeur lorsqu'elle a décidé si la conduite du prestataire constituait une inconduite. La division générale a énoncé et appliqué le critère juridique de l'inconduite approprié issu de la jurisprudence (paragraphe 52 à 54). Selon ce critère, elle ne pouvait pas examiner si l'employeur avait enfreint la législation sur la santé et la sécurité au travail ou le droit en matière des droits de la personne (paragraphe 63).

[36] Pour résumer cette section, le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit et je n'ai pas trouvé de cause défendable.

Conclusion

[37] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de modifier l'issue de son appel et je n'ai trouvé aucune cause défendable.

[38] J'en déduis que 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