



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 392

Numéro de dossier du Tribunal : AD-15-921

ENTRE :

J. A.

Demandeur

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission Shu-Tai Cheng
d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 22 juillet 2016

MOTIFS ET DÉCISION

INTRODUCTION

[1] Le 23 juillet 2015, la division générale (DG) du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a rejeté l'appel du demandeur relatif à son exclusion du bénéfice des prestations en vertu des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a déterminé que le prestataire avait perdu son emploi en raison de son inconduite.

[2] La décision de la DG a été envoyée au demandeur avec une lettre d'accompagnement datée du 23 juillet 2015.

[3] Le demandeur a déposé une demande de permission d'en appeler (demande) à la division d'appel (DA) du Tribunal le 20 août 2015.

[4] Au moyen d'une lettre datée du 2 décembre 2015, le Tribunal a informé le demandeur que son dossier était incomplet. Il a eu jusqu'au 4 janvier 2016 pour fournir les renseignements manquants. Le demandeur a transmis sa réponse le 4 janvier 2016. À la base, la demande fut traitée comme étant complète et déposée dans les délais.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès.

DROIT APPLICABLE ET ANALYSE

[6] Aux termes des paragraphes 57(1) et (2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), une demande de permission d'en appeler doit être présentée à la DA dans les 30 jours suivant la date où l'appelant reçoit la communication de la décision faisant l'objet de l'appel. En outre, la DA peut accorder un délai additionnel pour déposer une demande de permission d'en appeler, mais en aucun cas celui-ci ne peut-il dépasser un an après le jour où l'appelant reçoit communication de la décision.

[7] Aux termes des paragraphes 56(1) et 58(3) de la Loi sur le MEDS, « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission » et la division d'appel « accorde ou refuse cette permission ».

[8] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS prévoit que « [l]a division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

[9] Aux termes du paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle 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.

Observations

[10] Les motifs d'appel du demandeur peuvent être résumés comme suit :

- a) La DG a omis de respecter un principe de justice naturelle puisqu'elle :
 - (a) n'a pas agi de façon impartiale lorsqu'elle a conclu que les déclarations de l'employeur étaient plus crédibles que les siens;
 - (b) n'a pas fondé sa décision sur des éléments de preuve, mais plutôt sur de la spéculation ou des présomptions;
- b) La DG a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée et tirée de façon abusive puisque :

- (a) elle s'est fondée sur des renseignements inclus dans le document Renseignements supplémentaires comme éléments de preuve, mais les renseignements contenaient plusieurs erreurs;
- (b) le demandeur n'est pas d'accord avec plusieurs des déclarations contenues dans ces documents et maintient que certains de ces renseignements sont faux;
- c) Ces documents (traduction) « récitaient » des renseignements erronés de deux agents de la Commission qui ont « rejeté des faits en les prenant pour de la fiction ».

[11] Le litige devant la DG était l'inadmissibilité des prestations d'AE en raison de son inconduite et de sa demande pour antidater sa demande.

[12] Pendant l'audience devant la DG, le demandeur a invoqué des arguments semblables à ceux présentés dans la demande. Les éléments de preuve du demandeur étaient inclus en détail dans la décision de la DG, aux pages 5 à 9. Les observations du demandeur devant la DG ont été résumées aux pages 10 et 11 et ont été prises en considération aux pages 12 à 24. Elles incluaient plusieurs des points en appui à la demande du demandeur et notés au paragraphe 10 susmentionné.

Décision de la DG

[13] Dans sa décision, la DG a correctement affirmé le fondement législatif et le critère juridique relatifs à l'inconduite et l'antidatation dans sa décision.

[14] La décision de la DG offre un sommaire du contexte du demandeur en ce qui a trait à sa cessation d'emploi et à sa demande de prestations d'assurance-emploi, comme suit :

[traduction]

[16] L'appelant, un soudeur, a déposé une nouvelle demande de prestations régulières le 30 octobre 2014 (GD3-16). Il a déclaré que sa dernière journée travaillée était le 19 septembre 2014 (GD3-6). De façon simultanée, l'appelant a déposé une demande pour antidater sa demande de prestations au 19 septembre 2014 (GD3-18). Il a expliqué que sa demande était tardive parce qu'il s'attendait à retourner travailler après la période de suspension imposée, mais qu'au lieu, il fut congédié.

[...]

[24] L'appelant a déclaré qu'il n'avait pas déposé de demande le 19 septembre 2014, à sa suspension, puisqu'il croyait qu'il serait rappelé au travail comme il l'avait été à son ancien emploi. Il a retardé sa demande parce qu'il attendait la décision de l'employeur, une réponse du syndicat, et la conclusion des élections syndicales. L'appelant a confirmé qu'il n'a pas communiqué avec la Commission pour se renseigner au sujet de la façon de faire pour déposer une demande de prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'était pas préoccupé par l'AE (GD3-25). Ce qui le préoccupait était son emploi.

[25] Le 12 décembre 2014, l'appelant fut avisé du fait que sa demande d'antidatation avait été refusée parce qu'il n'avait pas démontré un motif valable pour le retard. De plus, il fut informé que des prestations régulières ne pourraient lui être versées à compter de la date de réactivation du 26 octobre 2014, parce qu'il a perdu son emploi en raison de son inconduite (GD3-29).

[...]

[29] L'appelant fut informé, dans une lettre datée du 20 janvier 2015, que la décision relative à l'antidatation était inchangée. Par contre, la Commission est revenue sur sa décision pour refléter le départ volontaire de l'emploi (GD3-45).

[30] L'appelant a déposé son avis d'appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale le 6 février 2015. Il a déclaré qu'il n'avait pas quitté son emploi volontairement, mais qu'il avait été congédié sans justification.

[15] Les conclusions de la DG étaient comme suit :

a) Sur la question : départ volontaire ou renvoi?

[50] Les faits au dossier ne sont pas contestés. L'appelant s'est fait congédié de son emploi.

[51] Le Tribunal conclut que l'appelant avait initialement été suspendu sans traitement le 19 septembre 2014, et qu'il fut congédié plus tard avec une date d'entrée en vigueur le 19 septembre 2014.

b) Sur la question de l'inconduite :

[60] En raison de l'information au dossier et de certains détails des événements contestés à l'audience, les faits fondés sur les conclusions de la Commission ne sont pas contestés. Mais les deux parties s'entendent sur le fait qu'une violation à la sécurité a eu lieu lorsque l'appelant a de façon arbitraire, décidé d'utiliser une rectifieuse de 5 pouces pour accélérer l'achèvement de sa tâche.

[...]

[66] Le Tribunal conclut que les déclarations changeantes sèment des doutes à propos de la fiabilité des déclarations de l'appelant.

[67] Le Tribunal juge que les éléments de preuve ne sont pas équilibrés de façon égale puisque les arguments de l'appelant manquent d'uniformité interne et externe. Le manque d'uniformité sème le doute sur la fiabilité de l'appelant. En raison de l'intérêt financier de l'appelant pour la conclusion de l'appel, le Tribunal conclut sur la prépondérance des probabilités que les déclarations de l'employeur sont plus crédibles. L'appelant n'a pas convaincu le Tribunal du bien-fondé de sa cause.

[68] Le Tribunal a accordé plus de valeur aux déclarations initiales (effectuées avant l'inadmissibilité) parce que la majorité de ses déclarations étaient plus uniformes que ceux de l'employeur.

[...]

[79] Le Tribunal déclare que l'appelant aurait du savoir que sa conduite aurait pour résultat une suspension ou un renvoi, spécialement après les nombreux avis de violations et de suspensions antérieurs.

[...]

[84] Le Tribunal juge que, selon la prépondérance des probabilités, l'appelant était parfaitement conscient de sa décision d'utiliser une rectifieuse de 5 pouces parce qu'il avait effectué une analyse environnementale du lieu de travail. Il avait évalué les risques perçus, et en raison de la conclusion de son évaluation, avait décidé d'utiliser l'outil sans permis pour travaux à chaud, pour accélérer le retrait de la peinture pour égaliser un joint de soudure.

[85] Le Tribunal conclut que l'appelant a utilisé la rectifieuse de 5 pouces consciemment et intentionnellement.

[...]

[94] Le Tribunal déclare que des politiques et des procédures sont en place pour la protection de tous les travailleurs. D'où la raison pour laquelle le Tribunal conclut, selon la prépondérance des probabilités, que la violation des procédures de sécurité par l'appelant a fait preuve de manque envers la Politique de santé et de sécurité de l'employeur ou du gouvernement. Le fait qu'il ne se soit pas conformé à la politique de sécurité est de l'inconduite.

[...]

[99] Le Tribunal juge en tant que fait que le 19 septembre 2014, une violation à la sécurité était la dernière goutte qui a fait déborder le vase, causant son renvoi. Le Tribunal est convaincu que l'inconduite était le motif et non l'excuse du congédiement. La Commission a rencontré son fardeau de la preuve.

c) Sur la question du congédiement injustifié :

[102] L'appelant maintient avec véhémence que [...] il a été congédié injustement puisque la violation à la sécurité était mineure. Il a opiné que l'incident n'a causé aucune blessure ou de dommage à la propriété. Voilà pourquoi l'incident mineur n'aurait pas dû mener à un congédiement.

[103] Le Tribunal juge qu'il n'est pas de sa compétence de déterminer si un congédiement est justifié.

d) Sur la question d'antidatation :

[119] Le Tribunal conclut que selon la prépondérance des probabilités, l'appelant fut avisé par le responsable de son syndicat d'attendre la conclusion de l'enquête au sujet de la sécurité avant de prendre toute autre action. Bien qu'il ait pu être mal informé par son syndicat, le Tribunal juge qu'une personne raisonnable aurait vérifié les renseignements auprès d'un agent qualifié de la Commission.

[...]

[122] Le Tribunal juge que le fait d'attendre la conclusion de l'enquête au sujet de la violation de la sécurité, conseillé par son représentant syndical, aurait pu être une bonne raison pour son retard. Toutefois, il n'y a aucun élément de preuve qui démontre qu'il s'est enquis de ses droits et obligations pendant toute la période du retard.

[123] Étant donné les circonstances, le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait pour vérifier quels sont ses droits et ses obligations.

e) Résumé des conclusions :

[124] Le Tribunal a déterminé que l'utilisation non permise par l'appelant d'une rectifieuse de 5 pouces sans permis pour travaux à chaud était intentionnelle, volontaire et imprudente. Le Tribunal juge que l'utilisation non permise d'un outil électrique était en violation directe avec la politique de santé et sécurité de l'employeur, et qu'elle a causé la suspension sans traitement, et un éventuel congédiement. L'inadmissibilité aux prestations est maintenue conformément à l'article 30 de la Loi.

[125] Le Tribunal conclut que l'appelant a retardé le renouvellement de sa demande pour la période du 19 septembre 2014 au 30 octobre 2014. Le Tribunal juge que l'appelant ne s'est pas acquitté de son obligation de démontrer qu'il avait un motif valable pour retarder sa demande en vertu du paragraphe 10(5) de la Loi sur l'AE, et de l'article 26 du Règlement.

[126] L'appel est rejeté sur les deux questions en litige.

Moyens et motifs d'appel

[16] Le demandeur suggère que la DG n'a pas observé un principe de justice naturelle et qu'elle n'a pas agi de façon impartiale, parce qu'elle a conclu que les déclarations de l'employeur étaient plus crédibles que les siennes et parce qu'il n'y avait pas suffisamment d'expertise de la part du membre de la DG pour comprendre les questions en litige.

[17] La DG a instruit l'appel du demandeur et a rendu une décision écrite compréhensible, suffisamment détaillée et fondée sur des explications logiques. La DG a soupesé les éléments de preuve oraux et documentaires et a fourni les motifs pour lesquels il a accordé plus de poids à certains éléments de preuve et moins à d'autres. C'est là les rôles de la DG. La DG n'a pas outrepassé sa compétence en agissant ainsi.

[18] Le demandeur suggère que le membre de la DG n'avait pas l'expertise requise pour comprendre les questions en litige, en particulier en ce qui a trait à l'utilisation d'une rectifieuse de 5 pouces et aux violations de sécurité sur son ancien lieu de travail. Ce motif d'appel ne présente aucune chance raisonnable de succès en appel. La DG a certainement suffisamment d'expertise pour comprendre les demandes en matière d'assurance-emploi et leurs questions associées (départ volontaire, in conduite, antedatation, etc.). Ce n'est pas le rôle du Tribunal de statuer sur des conflits liés aux politiques de travail de l'employeur entre un employé et son employeur ou de déterminer si tel outil utilisé d'une telle manière consiste en une violation de sécurité. Il n'est pas nécessaire qu'un membre de la DG soit expert dans le domaine de l'utilisation d'outils dans le milieu de travail du demandeur pour avoir suffisamment d'expertise pour rendre une décision en lien avec la demande de prestations d'assurance-emploi du demandeur.

[19] Le demandeur fait valoir que la DG n'a pas observé un principe de justice naturelle puisqu'elle a agi de façon partielle. Cette allégation est fondée sur la conclusion de la DG que les déclarations de l'employeur contenues dans le dossier d'appel sont plus crédibles que celles du demandeur et sur le fait que les éléments de preuve ont été soupesés d'une façon que le demandeur n'approuve pas. Essentiellement, le demandeur fait valoir un manquement à la justice naturelle, car le membre de la DG n'a pas souscrit à ses arguments. Il s'agit de bien peu pour prouver une allégation de préjugé ou de partialité.

[20] Dans l'arrêt *Arthur c. Canada (Procureur général)*, 2001 CAF 223, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une allégation de préjugé ou de partialité d'un tribunal est une allégation sérieuse, et que : « Elle ne peut reposer sur de simples soupçons, de pures conjectures, des insinuations ou encore de simples impressions d'un demandeur. Elle doit être étayée par des preuves concrètes qui font ressortir un comportement dérogatoire à la norme. » L'obligation d'agir équitablement comporte deux volets, soit le droit d'être entendu et le droit à une audition impartiale.

[21] Même si les allégations du demandeur se révélaient comme avérées, elles ne sont pas suffisantes pour démontrer que la DG n'a pas suffisamment donné l'occasion au demandeur d'être entendu ou qu'elle s'est fondée sur des préjugés ou qu'elle a fait preuve de partialité.

[22] Dans son ensemble, la demande présente les mêmes observations et éléments de preuve qui avaient été présentés par le demandeur à la DG. Le demandeur cherche à plaider sa cause de nouveau devant la DA.

[23] Une fois que la permission d'en appeler a été accordée, le rôle de la DA consiste à déterminer si une erreur susceptible de contrôle prévue au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS a été commise par la DG et, si c'est le cas, de fournir une réparation pour corriger cette erreur. En l'absence d'une telle erreur, la loi ne permet pas à la DA d'intervenir. Le rôle de la DA n'est pas de reprendre *de novo* l'instruction de l'affaire. Dans ce contexte, la DA doit déterminer, au stade de la permission d'en appeler, si l'appel a une chance raisonnable de succès.

[24] J'ai lu et examiné soigneusement la décision de la DG et le dossier. Aucune preuve ne suggère que la DG n'a pas respecté un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence en rendant sa décision. Le demandeur n'a relevé aucune erreur de droit ou conclusions de fait erronées que la DG aurait tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle est parvenue à sa décision.

[25] Pour qu'il y ait une chance raisonnable de succès, le demandeur doit expliquer en quoi la DG a commis au moins une erreur susceptible de révision. Cette demande présente des lacunes à cet égard, et je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[26] La demande est refusée.

Shu-Tai Cheng
Membre de la division d'appel