



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 568

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-1172

ENTRE :

D. M.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

GOtraffic Management Inc.

Partie mise en cause

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à la permission d'en appeler Pierre Lafontaine
rendue par :

Date de la décision : Le 13 décembre 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale.

INTRODUCTION

[2] Le 2 août 2016, la division générale du Tribunal a déterminé que la demanderesse avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] Après avoir reçu la décision de la division générale le 7 septembre 2016, la demanderesse a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 28 septembre 2016.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès.

DROIT APPLICABLE

[5] Aux termes des paragraphes 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (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. »

[6] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS indique que « la 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. »

ANALYSE

[7] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS indique que 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.

[8] Pour que la permission d'en appeler soit accordée, la demanderesse doit convaincre le Tribunal que les motifs d'appel correspondent à l'un des moyens d'appel prévus et qu'au moins l'un d'eux a une chance raisonnable de succès.

[9] Dans sa demande de permission d'en appeler, la demanderesse affirme que la division générale n'a pas pris en considération le fait que l'employeur avait offert une indemnité de neuf jours contre un « licenciement injustifié ». Puisque l'employeur offrait neuf jours, la division générale ne pouvait pas écarter cet élément de preuve. Elle soutient que la division générale a voulu n'être que la « chambre d'enregistrement » de la décision de l'intimée, sans plus.

[10] Le 21 novembre 2016, Le Tribunal a fait parvenir une correspondance à la demanderesse lui demandant de préciser les motifs de son appel. La demanderesse a répondu le 27 novembre 2016.

[11] Dans sa réponse, la demanderesse affirme que la division générale n'a pas pris en considération la lettre du gestionnaire du syndicat qui lui offre neuf jours (de salaire) en compensation de son licenciement injustifié. Elle soutient que la raison principale de son congédiement a été sa réaction face au traitement que faisait subir le contremaître à un collègue victime de harcèlement et d'intimidation. Elle affirme avoir déjà tout déposé au sujet de l'incident du 29 juin 2015 qui a mené à son licenciement. Elle est d'avis qu'elle ne devrait pas avoir à réécrire et représenter tout cela encore et encore.

[12] La notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle.

[13] La division générale a déjà affirmé que son rôle est de déterminer si la conduite de l'employé constituait une inconduite au sens de la Loi sur l'AE et non pas de déterminer si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou non ou si le geste de l'employé constituait un motif valable de congédiement — *Canada (Procureur général) c. Lemire*, (2010) CAF 314.

[14] Il appartient à la division générale d'examiner la preuve et d'en arriver à une décision. Elle n'est pas liée par la manière dont les motifs de renvoi sont qualifiés par l'employeur et l'employé ou un tiers – *Canada (PG) c. Boulton*, A-45-96.

[15] Lorsqu'elle a rejeté son appel, la division générale a pris en considération les arguments de la demanderesse mentionnés plus haut et a conclu que [traduction] :

«[98] L'intimée soutient que l'employeur est crédible en l'espèce puisqu'il existe une preuve tangible à l'appui du fait que la prestataire avait été avertie à plusieurs reprises à ce sujet, notamment son attitude et son usage de mots grossiers; de plus, le témoignage d'un collègue vient appuyer le fait que l'attitude générale de la prestataire est agressive;

[99] Le Tribunal peut accepter des preuves par oui-dire, car il n'est pas soumis aux mêmes règles strictes pour la preuve que les cours – *Canada c. Mills*, A-1873-83 CAF. En l'espèce, le Tribunal estime que la preuve de l'employeur est crédible et que celui-ci a déposé une preuve documentaire de ses avertissements disciplinaires ainsi qu'un document signé par l'appelante, ce qui appuie le fait qu'elle était au courant des attentes et des politiques de l'entreprise.

[100] Dans l'affaire *Locke c. Canada (PG)* CAF 262, la Cour met de l'avant que pour que l'acte reproché soit de l'inconduite, il faut que le prestataire puisse avoir su qu'il serait probablement congédié en agissant de la sorte.

[101] Le Tribunal note que le rôle des cours et tribunaux n'est pas de déterminer si le congédiement était justifié ou représentait une sanction appropriée — *Caul* (2006) CAF 251.

[102] De déterminer si le congédiement de l'appelant était une sanction appropriée est une erreur. Le Tribunal doit considérer si l'inconduite est le motif réel du congédiement de l'appelant – *Macdonald* A-152-96.

[103] Le Tribunal a conclu que l'appelante avait violé les politiques de l'employeur et qu'une inadmissibilité serait imposée en conformité avec la Loi... »

[16] Malheureusement pour la demanderesse, un appel interjeté à la division d'appel du Tribunal ne constitue pas une nouvelle audience où une partie peut présenter de nouveau des éléments de preuve et espérer une nouvelle issue favorable.

[17] La demanderesse n'a pas signalé d'erreurs de compétence ni de manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Elle n'a fait référence à aucune erreur de droit ni à aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait pu avoir tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, pour rendre sa décision.

[18] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments présentés par la demanderesse pour appuyer sa demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[19] La demande est refusée.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel