



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *D. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 119

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-121

ENTRE :

D. C.

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
d'en appeler rendue par : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 24 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) refuse la permission d'en appeler devant sa division d'appel du Tribunal.

INTRODUCTION

[2] Le 29 décembre 2016, la division générale du Tribunal a conclu que le demandeur avait perdu son emploi en raison de son inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[3] Le demandeur est réputé avoir présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 7 février 2017 après avoir reçu la décision de la division générale le 9 janvier 2017.

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), « [i]l 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 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 ».

ANALYSE

[7] Selon le 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.

[8] Pour que la permission d'en appeler soit accordée, le demandeur 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, le demandeur déclare qu'il a une preuve convaincante/incontestable (vidéo/audio) pour appuyer fortement ou renforcer les allégations d'intimidation, de harcèlement, de discrimination et de mauvais traitements qu'il a subis/endurés immédiatement après son accident professionnel. Il croit que si tous les éléments de preuve présentés à la division générale sont examinés d'une manière impartiale, juste et adéquate, une décision juste et appropriée sera rendue. Par conséquent, ses indemnités bien méritées et inopportunes pour lesquelles il a cotisé lui seront versées de façon véritablement juste et adéquate.

[10] Le 16 février 2017, le Tribunal a envoyé une lettre au demandeur pour lui demander d'expliquer en détail, d'ici le 17 mars 2017, la raison pour laquelle il interjetait appel de la décision de la division générale dans laquelle il était conclu qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. Le demandeur a répondu au Tribunal le 17 mars 2017.

[11] Dans sa réponse, le demandeur déclare avoir présenté plus de documents que nécessaire à l'appui de sa cause. Il réitère que la division générale a agi de façon impartiale ou partielle et qu'elle a omis de prendre en considération / d'observer les éléments de preuve essentiels dans leur ensemble et de rendre une décision juste et adéquate fondée sur les faits essentiels. Il soutient que les éléments de preuve essentiels qu'il a fournis à la division générale contredisent les allégations de l'employeur / de la défenderesse à plusieurs reprises. Il n'a pas commis une inconduite, contrairement aux déclarations de l'employeur. C'est lui qui a été victime de façon répétée et qui continue de l'être tant et aussi longtemps que les indemnités sont retenues.

[12] Il fait valoir qu'il a travaillé pour obtenir ses indemnités et qu'il les mérite. Il demande à la division d'appel d'évaluer à nouveau les éléments de preuve essentiels qui ont été présentés précédemment ainsi que les documents mentionnés dans le cadre de l'appel.

[13] Pour déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès, le Tribunal tiendra seulement compte de la preuve qui a été présentée devant la division générale, conformément au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS.

[14] À l'appui de sa demande de permission d'en appeler, le demandeur met l'accent sur le comportement de l'employeur à son égard après l'accident professionnel. Cependant, comme il a été déclaré par la division générale, la question n'est pas de savoir si l'employeur s'est rendu coupable d'inconduite en congédiant le demandeur de sorte que ce congédiement serait injustifié, mais plutôt de savoir si le demandeur s'est rendu coupable d'inconduite et si celle-ci a entraîné la perte de son emploi – *Canada (Procureur général) c. McNamara*, 2007 CAF 107; *Fleming c. Canada (Procureur général)*, 2006 CAF 16.

[15] Il est bien établi en droit que le fardeau de la preuve repose sur l'employeur et la défenderesse, qui doivent démontrer, selon la prépondérance des probabilités et non hors de tout doute raisonnable, que le demandeur a perdu son emploi en raison de son inconduite – *Canada (Procureur général) c. Larivée*, 2007 CAF 312; *Canada (Procureur général) c. Falardeau*, A-396-85.

[16] La simple existence d'un accord de règlement signé ne tranche pas en soi la question de savoir si un employé a été renvoyé pour inconduite. Il appartient à la division générale d'examiner la preuve et de rendre une décision. Elle n'est pas liée par la façon dont l'employeur et l'employé ou une tierce partie peuvent qualifier les motifs pour lesquels on a mis fin à un emploi.

[17] D'après la preuve portée à sa connaissance, la division générale a conclu que le harcèlement et l'intimation du demandeur à l'égard de la direction, des membres du syndicat et des collègues ainsi que l'endommagement des biens de l'entreprise représentaient une inconduite au sens de la Loi. La division générale a jugé crédible la preuve soumise par la défenderesse et l'employeur; elle a par conséquent attribué plus de poids à leurs témoignages.

[18] Dans sa demande de permission d'en appeler, le demandeur demande essentiellement au Tribunal d'évaluer et de soupeser de nouveau la preuve présentée à la division générale, ce qui relève du juge des faits et non d'une cour d'appel. Il ne revient pas au membre de décider s'il y a lieu d'accorder la permission d'en appeler pour soupeser à nouveau la preuve ou d'examiner le bien-fondé de la décision rendue par la division générale.

[19] Dans sa demande de permission d'en appeler et en réponse au Tribunal, le demandeur n'a pas signalé d'erreur de compétence ou de manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. Il n'a relevé aucune erreur de droit ni aucune conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance en rendant sa décision.

[20] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments du demandeur à l'appui de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le demandeur n'a pas invoqué de motifs qui correspondent aux moyens d'appel énoncés plus haut, pouvant éventuellement mener à l'annulation de la décision contestée.

CONCLUSION

[21] La demande est rejetée.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel