



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *R. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 811

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-354

ENTRE :

**R. G.**

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 15 août 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler devant la division d'appel.

### APERÇU

[2] Le demandeur, R. G. (prestataire), a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada l'a informé qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il avait perdu son emploi en raison de son inconduite. La Commission a déterminé que le prestataire avait délibérément brisé et vandalisé l'équipement de son employeur. Le prestataire a demandé la révision de cette décision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire a été congédié pour non-respect des règles de l'entreprise, parce qu'il a lancé une brocheuse d'emballage alors qu'il était en colère et parce qu'il a contrevenu à l'entente de « dernière chance » qu'il s'était engagé à respecter. Elle a conclu que le prestataire savait que cette conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.

[4] Le prestataire demande maintenant au Tribunal la permission d'en appeler de la décision de la division générale.

[5] Le prestataire, au soutien de sa demande de permission d'en appeler, fait valoir que la division générale a seulement analysé la question de savoir s'il y avait eu une inconduite et non celle de savoir si le congédiement avait été causé par une inconduite. Ainsi, dans son analyse, la division générale ne prend pas en compte l'entente intervenue entre l'employeur et le prestataire, ce qui est un élément très important qui vient appuyer le fait que l'emploi a pris fin, car « le salarié ne peut offrir une prestation régulière, constante et efficace ».

[6] Le Tribunal doit décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[7] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par le prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

### **QUESTION EN LITIGE**

[8] Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

### **ANALYSE**

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) précise les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes : la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence; elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier; 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.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond relative à l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience relative à l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, le prestataire n'a pas à prouver sa thèse, mais il doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, il doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable grâce à laquelle l'appel peut avoir gain de cause.

[11] La permission d'en appeler sera en effet accordée par le Tribunal s'il est convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par le prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[12] Pour ce faire, le Tribunal doit être en mesure de déterminer, conformément à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS, s'il existe une question de principe de justice naturelle, de compétence, de droit ou de fait dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

**Question en litige :** Est-ce que le prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[13] Le prestataire, au soutien de sa demande de permission d'en appeler, fait valoir que la division générale a seulement analysé la question de savoir s'il y avait eu une inconduite et non celle de savoir si le congédiement avait été causé par une inconduite. Il soutient que dans son analyse, la division générale ne prend pas en compte l'entente intervenue entre l'employeur et le prestataire, ce qui est un élément très important qui vient appuyer que l'emploi a pris fin, car « le salarié ne peut offrir une prestation régulière, constante et efficace ».

[14] Le Tribunal estime qu'il est nécessaire de réaffirmer que la simple existence d'un accord de règlement signé entre les parties ne tranche pas en soi la question de savoir si l'employé a été renvoyé pour inconduite.

[15] Tel que souligné par la division générale, il lui appartient 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.

[16] De plus, le Tribunal constate que l'entente entre l'employeur et le prestataire ne comprend ni expressément ni implicitement d'admission que les faits au dossier du prestataire étaient erronés ou ne reflétaient pas correctement les événements tels qu'ils sont survenus. L'entente ne contient pas de rétractation de l'employeur concernant les événements qui ont, au départ, conduit au congédiement du prestataire.

[17] La division générale a déterminé, à la lecture de la preuve, que le prestataire a été congédié pour non-respect des règles de l'entreprise parce qu'il a lancé une brocheuse

d'emballage alors qu'il était en colère et parce qu'il a contrevenu à l'entente de « dernière chance » qu'il s'était engagé à respecter. Elle a conclu que le prestataire savait que cette conduite était de nature à entraver l'exécution de ses obligations envers son employeur et que, de ce fait, il était réellement possible qu'il soit congédié.

[18] Il est bien établi en jurisprudence qu'un comportement agressif ou violent au travail constitue de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[19] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## CONCLUSION

[20] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler à la division d'appel.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	M <sup>e</sup> Claudie Gallant-Bergeron, représentante du demandeur
-----------------	--