



Citation : *EG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 947

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : E. G.
Représentant : Nicholas Teasdale

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
12 août 2022 (GE-22-443)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 27 septembre 2022
Numéro de dossier : AD-22-667

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) travaillait comme commis d'entrepôt. L'employeur a indiqué que le prestataire a été congédié en raison de ses retards, de ses absences et d'un abus de congé de maladie.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a rejeté la demande de prestations du prestataire puisqu'il a cessé d'occuper son emploi en raison de sa propre inconduite. Après révision, la Commission a maintenu la décision initiale. Le prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que le prestataire a perdu son emploi suite aux nombreux avertissements qu'il a reçu pour ses retards. Elle a déterminé que le prestataire pouvait s'attendre à être congédié et qu'il s'agissait de la cause de la perte de son emploi. La division générale a conclu que les retards du prestataire, dont celui du 13 septembre 2021, constituait de l'inconduite au sens de la loi.

[5] Le prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit.

[6] Je dois 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] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevé 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 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*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que le prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel il devra rencontrer à l'audience de 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 autres mots, que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

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

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

[12] Au soutien de sa demande pour permission d'en appeler, le prestataire fait valoir que les retards ont débuté après la période de confinement de trois mois. Le confinement a bouleversé son quotidien et lui a apporté des troubles du sommeil. Il consultait sur une base régulière son médecin et une travailleuse sociale. Il a tenté de négocier des accommodements avec son employeur afin de reprendre le temps perdu mais son employeur a refusé tout compromis. Il a toujours fait du bon travail pour son employeur. Le prestataire fait valoir que la pression et le stress occasionné par son gérant ont perduré jusqu'à son congédiement. Il dépose de la jurisprudence au soutien de son appel.

[13] La division générale a déterminé que le prestataire a perdu son emploi suite aux nombreux avertissements qu'il a reçu pour ses retards. Elle a déterminé que le prestataire pouvait s'attendre à être congédié et qu'il s'agissait de la cause de la perte de son emploi. La division générale a conclu que les retards du prestataire, dont celui du 13 septembre 2021, constituait de l'inconduite au sens de la loi.

[14] La preuve devant la division générale démontre que le prestataire a été congédié à cause de ses nombreux retards, lesquels ont été notés par l'employeur à plusieurs reprises, et à propos desquels il a été averti plusieurs fois.

[15] Les 12 janvier 2021 et 3 juin 2021, le prestataire a signé des lettres d'avertissement disciplinaires en lien avec ses retards au travail.¹ Une suspension de deux jours, sans salaire, lui a été imposée par l'employeur les 3 et 4 juin 2021 en raison de ses retards.

¹ Voir GD3-40 et GD3-41.

[16] Le prestataire a été avisé qu'il pourrait être congédié s'il était à nouveau en retard et que celui-ci n'était pas motivé ou autorisé. Le prestataire a signé chacune des lettres d'avertissement.

[17] Le prestataire a encore accumulé des retards non justifiés les 17, 22, 28, et 30 Juillet 2021. Le 13 septembre 2021, le prestataire est arrivé au travail avec plusieurs heures de retard, car il n'a pas pu se réveiller à temps. Suite à ces retards accumulés, le prestataire a été congédié le même jour.

[18] Dès le mois de juin 2021, l'employeur a offert au prestataire d'utiliser le service de consultation téléphonique de l'entreprise relativement à ses problèmes de retard au travail. Le prestataire a refusé. Il a préféré poursuivre selon ses propres moyens malgré des difficultés évidentes à respecter son horaire de travail.

[19] Tel que souligné par la division générale, le prestataire se devait de prendre les moyens nécessaires afin de régler ses problèmes de retard et ainsi respecter ses engagements envers son employeur. Cela est d'autant plus vrai que l'employeur insistait pour qu'il soit présent à l'heure au travail par respect pour les autres employés.

[20] Il est établi que les retards, malgré plusieurs avertissements comme ceux donnés en l'espèce, constituent une inconduite, puisqu'ils sont imprudents et démontrent une insouciance à l'égard de l'employeur.²

[21] Je constate que l'entente intervenue entre le prestataire et son employeur ne comprend ni expressément ni implicitement d'admission selon laquelle les faits au dossier du prestataire étaient erronés ou ne reflétaient pas correctement les événements tels qu'ils sont survenus.

² *Parsons c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 248.

[22] L'entente ne contient pas de rétractation de l'employeur concernant les événements qui ont, au départ, conduit au congédiement du prestataire.³

[23] Je suis d'avis que la décision de la division générale repose sur les éléments de preuve qui ont été présentés ainsi que sur les dispositions législatives applicables, telles qu'elles ont été interprétées dans la jurisprudence.

[24] 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, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne soulève aucune question de fait ou de droit dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

Conclusion

[25] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

³ *Canada (Procureur général) c Boulton*, 1996 CAF 1682, *Canada (Procureur général) c Morrow*, 1999 CAF 193.