



Citation : *BC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1371

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : B. C.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
10 juillet 2023 (GE-23-1044)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 11 octobre 2023
Numéro de dossier : AD-23-762

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) travaillait à titre de dessinateur depuis 4 ans pour l'employeur. L'employeur a indiqué que le prestataire a été congédié en raison de ses absences répétées au bureau.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a rejeté la demande 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 en raison de son absence au bureau. Elle a déterminé que le prestataire savait qu'il serait congédié s'il ne se présentait pas au bureau et qu'il s'agissait de la cause de la perte de son emploi. La division générale a conclu que l'absence du prestataire au bureau malgré la demande expresse de son employeur constituaient 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 faits 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] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis des erreurs de faits et de droit. Il soutient qu'il n'a pas perdu son emploi en raison de son inconduite puisqu'il avait l'autorisation de travailler à domicile.

[13] Il appartenait à la division générale de vérifier et d'interpréter les faits de la présente affaire et de faire sa propre évaluation sur la question de l'inconduite. Il est bien établi que la procédure disciplinaire d'un employeur n'est pas pertinente pour déterminer une inconduite en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.¹

[14] La division générale a déterminé que le prestataire a perdu son emploi en raison de son absence au bureau. Elle a déterminé que le prestataire savait qu'il serait congédié s'il ne se présentait pas au bureau et qu'il s'agissait de la cause de la perte de son emploi. La division générale a conclu que l'absence du prestataire au bureau malgré la demande expresse de son employeur constituaient de l'inconduite au sens de la loi.

[15] La preuve devant la division générale démontre que le prestataire a été congédié parce qu'il ne s'est pas présenté au bureau, tel que demandé par son employeur. Par courriel daté du 5 octobre 2022, l'employeur l'a informé que le télétravail en continu ne pouvait être autorisé plus longtemps et qu'il devait se présenter au bureau le lundi 11 octobre 2022. Il ne s'est pas présenté. Il n'a pas avisé son employeur de son absence. Il a par la suite cessé de lire les courriels en provenance de l'employeur le sommant à plusieurs reprises de se présenter au travail. Le prestataire ne s'est jamais présenté au bureau.

¹ *Houle c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 1157; *Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725.

[16] Le prestataire a été avisé qu'il pourrait être congédié s'il ne se présentait pas au bureau. Le prestataire a reconnu avoir lu le courriel du 5 octobre 2022, et savoir qu'il serait congédié s'il ne se présentait pas au bureau le 11 octobre 2022.²

[17] Le prestataire se devait de prendre les moyens nécessaires afin de rendre au bureau dans l'attente de sa voiture et ainsi respecter ses engagements envers son employeur. Cela est d'autant plus vrai que l'employeur insistait pour qu'il soit présent au bureau afin d'effectuer son travail. Il aurait également pu obtenir une note médicale justifiant ses absences au bureau, ce qu'il n'a pas fait.

[18] Il est établi que des absences non autorisées par l'employeur constituent de l'inconduite, puisqu'ils démontrent de l'insouciance à l'égard de l'employeur.³

[19] Bien que les parties aient conclu une entente hors cour, la preuve ne démontre pas que l'employeur a changé sa version des faits concernant l'absence non autorisée au bureau du prestataire qui a, au départ, conduit à son congédiement.

[20] 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.

[21] 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.

² Voir GD3-40.

³ *Parsons c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 248.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel