



[TRADUCTION]

Citation : *QS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1191

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : Q. S.
Représentante : A. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 29 juin 2023
(GE-23-641)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 1^{er} septembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-703

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a perdu son emploi. Son employeur a dit qu'il l'avait congédié parce qu'il se présentait en retard au travail ou ne se présentait pas du tout. Le prestataire ne conteste pas que cela s'est produit. Cependant, il dit avoir eu des problèmes de toxicomanie, et que c'est la raison de son absence du travail.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. C'est pourquoi elle a décidé qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Après une révision défavorable à son égard, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il ne s'était pas présenté au travail et que son absence n'avait pas été autorisée. La division générale a conclu que le prestataire savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il était en retard ou s'absentait du travail sans l'autorisation de son employeur. Il s'agit de la raison pour laquelle il a perdu son emploi. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il s'est absenté du travail en raison de sa toxicomanie. Il fait valoir que la dépendance est une maladie. Son employeur ne lui a jamais donné d'avertissement écrit et n'a jamais proposé la réadaptation. Il soutient que l'employeur est la partie qui a commis une inconduite.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs susceptibles de révision sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question sans avoir le 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 en rendant sa décision.

[10] Une demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui qu'il devra franchir à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur susceptible de révision. Autrement dit, il est possible de soutenir

qu'il y a eu erreur susceptible de révision qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] La division générale devait décider si le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[13] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte du fait qu'il s'est absenté du travail en raison de sa toxicomanie. Il fait valoir que la dépendance est une maladie. Son employeur ne lui a jamais donné d'avertissement écrit et n'a jamais proposé la réadaptation. Il soutient que l'employeur est la partie qui a commis une inconduite.

[14] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il ne s'était pas présenté au travail et que son absence n'avait pas été autorisée. La division générale a conclu que le prestataire savait qu'il pouvait perdre son emploi s'il était en retard ou absent du travail sans l'autorisation de son employeur. Il s'agit de la raison pour laquelle il a perdu son emploi. La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[15] La Cour d'appel fédérale a confirmé le principe selon lequel la consommation de drogues par une ou un prestataire est volontaire dans le sens où la personne est consciente des gestes qu'elle posait, des effets de la consommation et des conséquences qui pouvaient ou qui allaient s'ensuivre¹.

¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Wasylika*, 2004 CAF 219.

[16] À la division générale, le prestataire a reconnu que sa consommation de drogues avait une incidence sur ses responsabilités quotidiennes au travail. Il a dit que c'était la raison pour laquelle il était arrivé en retard ou s'était absenté du travail. Le prestataire a compris que ce comportement pouvait mener à un congédiement.

[17] La Cour d'appel fédérale a aussi indiqué qu'il était possible de tirer une conclusion différente concernant le caractère délibéré en supposant que l'on ait produit des éléments de preuve suffisants quant à l'incapacité de la partie prestataire de prendre une décision consciente ou délibérée, lesquels éléments comprendraient probablement une preuve médicale².

[18] La preuve présentée à la division générale n'est pas suffisante en soi pour écarter le caractère volontaire de la consommation de drogues du prestataire et rendre l'exclusion prévue par la *Loi sur l'assurance-emploi* inapplicable à son égard³.

[19] Tout ce que l'on sait du problème du prestataire provient de son témoignage à la division générale et d'une copie d'une lettre datée du 10 novembre 2022, envoyée par le centre de traitement De Novo, qui l'avisait qu'il avait participé avec succès à un programme de réadaptation après son congédiement, ainsi que d'une note datée du 8 décembre 2022 indiquant qu'il est sous la supervision de ce qui semble être un professionnel de la santé⁴.

[20] Malheureusement pour le prestataire, la preuve présentée à la division générale ne permet pas de conclure que sa conduite n'était pas délibérée.

[21] La question de savoir si l'employeur a omis de prendre des mesures d'adaptation pour le prestataire ou s'il a suivi sa procédure disciplinaire avant de le

² Voir la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

³ Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voir également les décisions *Canada (Procureur général) c Bigler*, 2009 CAF 91; et *Canada (Procureur général) c Turgeon*, [1999] A.C.F. n° 1861.

⁴ Voir les pages GD3-23 et GD3-24 du dossier d'appel.

congédier relève d'une autre instance. Ce Tribunal n'est pas l'endroit approprié par lequel le prestataire peut obtenir la réparation qu'il demande⁵.

[22] Le rôle de la division générale est de se demander si la conduite de l'employé constituait une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et non si la sévérité de la sanction imposée par l'employeur était justifiée ou si la conduite de l'employé constituait un motif valable de congédiement⁶.

[23] Je suis sensible à la situation du prestataire, mais sa toxicomanie et les éléments de preuve présentés ne peuvent pas lui permettre de se soustraire à la conclusion de la division générale selon laquelle son congédiement a été causé par son inconduite.

[24] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments du prestataire à l'appui de sa demande de permission de faire appel, je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire n'a pas invoqué de motif qui correspond aux moyens d'appel mentionnés ci-dessus et qui pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

⁵ Voir les décisions *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36; *Houle c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 1157; et *Dubeau c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 725.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lemire*, 2010 CAF 314.