



[TRADUCTION]

Citation : *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1403

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. B.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 31 mars 2023
(GE-22-1554)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 25 octobre 2023

Numéro de dossier : AD-23-409

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, D. B. (prestataire), a été congédié de son emploi et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire avait été congédié en raison d'une inconduite et exclu du bénéfice des prestations.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. Celle-ci a rejeté son appel. Elle a conclu que le prestataire avait été congédié de son emploi à cause de ses commentaires et de sa conduite, tous deux peu professionnels. Elle a décidé que cette raison est considérée comme une inconduite selon la loi.

[5] Le prestataire veut maintenant porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. Il doit cependant obtenir la permission de faire appel pour que son dossier aille de l'avant. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes dans sa décision et qu'elle a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte d'une affaire sur laquelle il s'est fondé.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision qui pourrait donner à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] Voici les questions en litige :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de la conduite des autres membres du personnel?

- b) Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas tenu compte de la conduite de l'employeur et que son congédiement constituait des représailles?
- c) Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant de mentionner une décision du Tribunal qu'il a citée?
- d) Le prestataire soulève-t-il une autre erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel

[8] Dans le cadre d'une demande de permission de faire appel, le critère juridique que le prestataire doit remplir est peu rigoureux : y a-t-il un moyen (argument) qui permettrait de soutenir que l'appel a une chance de succès¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être fait ou une ou plusieurs des erreurs pertinentes (appelées « moyens d'appel ») qui figurent dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[10] Un appel n'est pas une nouvelle occasion de débattre de la demande originale. En fait, il faut plutôt que je décide :

- a) si la procédure de la division générale était inéquitable;
- b) si la division générale a oublié de trancher une question alors qu'elle aurait dû le faire ou si elle a tranché une question alors qu'elle n'aurait pas dû le faire;

¹ Ce critère juridique est décrit, entre autres, au paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et au paragraphe 16 de la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

c) si elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante³;

d) si elle a commis une erreur de droit⁴.

[11] Avant que l'appel du prestataire puisse passer à la prochaine étape, je dois être convaincue qu'au moins un des moyens d'appel ci-dessus lui confère une chance raisonnable de succès. Par « une chance raisonnable de succès », on entend qu'en faisant valoir ses arguments, le prestataire pourrait peut-être gagner sa cause. Je dois aussi tenir compte des autres moyens d'appel possibles, ceux que le prestataire n'a pas cernés avec précision⁵.

– La décision de la division générale

[12] La division générale devait décider pourquoi le prestataire ne travaillait plus.

[13] Le prestataire a fait valoir que son employeur l'avait visé en représailles aux plaintes qu'il avait déposées auprès de la Commission des droits de la personne et des normes d'emploi. La Commission était d'accord avec la raison invoquée par l'employeur, à savoir que le prestataire a été congédié pour avoir enfreint le code de conduite et avoir eu un comportement peu professionnel⁶.

[14] La division générale a reconnu qu'il revient à la Commission de démontrer que la perte d'emploi du prestataire est attribuable à son inconduite⁷. Elle a conclu que la preuve confirmait que le prestataire avait été congédié après plusieurs incidents au

³ En fait, le texte de l'article 58(1)(c) précise que la division générale aura commis une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini une façon abusive comme le fait d'avoir « statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le mot arbitraire comme « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt et d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement, une intention ou un objectif continu ». Voir la décision *Rahi [sic] c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

⁵ Voir les décisions *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Voir les paragraphes 11 et 12 de la décision de la division générale.

⁷ Voir le paragraphe 13 de la décision de la division générale.

cours desquels il a fait des commentaires peu professionnels à la clientèle et à d'autres membres du personnel⁸.

[15] La division générale a examiné la preuve du prestataire concernant la conduite d'autres employés et les représailles de l'employeur⁹. Elle a conclu qu'il n'y avait aucun lien entre son congédiement et les plaintes qu'il avait déposées¹⁰.

[16] La division générale devait ensuite établir si la raison du congédiement du prestataire constituait une inconduite selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[17] La division générale a énoncé les principes clés concernant l'inconduite en se fondant sur la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale¹¹. Elle a appliqué ces principes à la situation du prestataire et a conclu que la Commission avait prouvé qu'il y avait eu inconduite pour les raisons suivantes :

- L'employeur avait des politiques qui énonçaient des lignes directrices pour la conduite des personnes employées¹².
- Le prestataire était au courant des politiques de l'employeur¹³.
- Le prestataire a enfreint à plusieurs reprises le code de conduite et le code de déontologie de l'employeur¹⁴.
- Le prestataire a été avisé de sa conduite et a reçu trois suspensions progressives pour des comportements semblables¹⁵.

⁸ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

⁹ Voir les paragraphes 20 à 24 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir les paragraphes 34 à 42 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 47 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 48 de la décision de la division générale.

- Le prestataire était au courant des conséquences du non-respect des politiques et on lui a dit qu'un tel comportement pouvait entraîner un congédiement¹⁶.

– **Impossible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait**

[18] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes. Il affirme que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que les commentaires faits par des collègues lors de discussions de groupe n'étaient pas pertinents à la question de savoir s'il avait commis une inconduite. Il affirme que le chef d'équipe qui a pris des mesures disciplinaires contre lui a également fait une remarque potentiellement répréhensible dans une conversation de groupe¹⁷.

[19] Le prestataire affirme que les conversations de groupe sur Skype faisaient partie de l'environnement de travail en ce qui a trait au code de conduite. Il fait valoir que la division générale a conclu que les remarques faites par ses collègues lors de la conversation de groupe étaient moins graves que ses commentaires lors de conversations privées ou de conversations téléphoniques avec la clientèle¹⁸.

[20] Le prestataire affirme que le code de conduite ne fait pas la distinction que la division générale a faite. Les discussions n'étaient pas accessibles à la clientèle, mais étaient surveillées par les chefs d'équipe. Il fait valoir que son employeur était motivé par les représailles, comme en témoigne le fait que d'autres personnes employées n'ont pas fait l'objet de mesures disciplinaires¹⁹.

[21] Le prestataire soutient que ses suspensions antérieures étaient aussi des représailles. Il a reconnu que certaines de ses remarques étaient impolies, mais qu'elles s'expliquaient par les conditions de travail stressantes et l'inconduite de son

¹⁶ Voir le paragraphe 48 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir la page AD1-5 du dossier d'appel. Le prestataire fait référence précisément au paragraphe 25 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir la page AD1-5.

¹⁹ Voir la page AD1-6.

employeur²⁰. Il affirme que l'employeur n'a pas respecté son propre code de conduite et qu'il n'a pas agi en toute légalité non plus en ne répondant pas adéquatement à une demande de mesures d'adaptation²¹.

[22] Le prestataire cite de nombreux exemples de comportement de la part de l'employeur qui, selon lui, contreviennent au code de conduite. Il affirme que ces exemples montrent des manquements beaucoup plus graves que les gestes qu'il a posés et qui ont mené à son congédiement²².

[23] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait concernant la conduite d'autres personnes employées. La division générale a examiné les arguments du prestataire et sa preuve des commentaires formulés par d'autres personnes. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas été congédié pour des commentaires faits dans le cadre d'une discussion de groupe, mais pour une conduite peu professionnelle envers la clientèle et des partenaires d'affaires²³.

[24] La division générale a conclu qu'il n'y avait aucune preuve selon laquelle les collègues avaient un comportement peu professionnel envers la clientèle, comme l'employeur l'a affirmé en parlant du prestataire. La division générale a examiné les arguments et la preuve du prestataire et a expliqué pourquoi elle n'était pas d'accord avec lui²⁴.

[25] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu que l'employeur n'était pas motivé par des représailles lorsqu'il a imposé des mesures disciplinaires au prestataire. Encore une fois, la division générale a examiné les arguments et la preuve du prestataire. Elle a conclu qu'il avait été sanctionné un certain nombre de fois avant de porter plainte contre l'employeur²⁵.

²⁰ Voir la page AD1-7 du dossier.

²¹ Voir la page AD1-8.

²² Voir la page AD1-8.

²³ Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.

²⁴ Voir les paragraphes 26 à 28 de la décision de la division générale.

²⁵ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

[26] La division générale a reconnu la position du prestataire selon laquelle l'employeur contre-attaquait, mais elle a conclu qu'il n'y avait aucune preuve à l'appui de cette position. Elle a décidé que les soupçons du prestataire au sujet des motivations de l'employeur étaient contrebalancés par la preuve documentaire de ses antécédents de sanctions et de non-conformité aux règles²⁶.

[27] La division générale a expliqué que la jurisprudence contraignante exige que le Tribunal examine la conduite du prestataire lors de l'analyse de l'inconduite, et non celle de l'employeur²⁷. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en omettant d'examiner si l'employeur avait commis une inconduite.

[28] La division générale a appliqué le bon critère juridique et a expliqué pourquoi elle préférerait certains éléments de preuve. Elle a reconnu et examiné la preuve et les arguments du prestataire. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des erreurs de fait importantes.

– Impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

[29] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire soutient que la division générale n'a pas fait référence à une autre décision de la division générale sur laquelle il s'est fondé²⁸. Il affirme que la jurisprudence sur laquelle la division générale s'est fondée était moins pertinente compte tenu des différences de fait²⁹. Le prestataire affirme que sa preuve selon laquelle sa conduite ne pouvait raisonnablement être considérée comme une inconduite n'a pas été réfutée et que la division générale n'aurait pas dû préférer le compte rendu des événements de l'employeur.

[30] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en ne suivant pas l'affaire mentionnée par le prestataire. La division générale n'est pas tenue de suivre les autres décisions de la division générale. Les faits de la jurisprudence qu'elle a mentionnée peuvent être différents, mais les principes qu'elle a

²⁶ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

²⁷ Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

²⁸ Voir la page AD1-9 du dossier. Le prestataire fait référence à la décision *G L c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 188.

²⁹ Voir la page AD1-10.

énoncés concernant l'inconduite ont été appliqués correctement à la situation du prestataire. Ces affaires sont contraignantes pour la division générale.

[31] En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné les autres moyens d'appel. Le prestataire n'a relevé aucune injustice procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'une telle injustice. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[32] Le prestataire n'a signalé aucune erreur que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

Conclusion

[33] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel