



[TRADUCTION]

Citation : *VR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 15

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : V. R.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
18 septembre 2023
(GE-23-1910)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 5 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-23-919

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 de chauffeur. L'employeur du prestataire a déclaré qu'il avait été congédié parce qu'il avait harcelé sexuellement l'employée d'une cliente pendant son trajet de livraison. Le prestataire a dit qu'il n'avait jamais harcelé sexuellement personne. Il a fait valoir qu'il avait été congédié parce qu'il voulait changer de trajet et qu'il avait demandé une augmentation.

[3] La défenderesse (Commission) a conclu que le prestataire avait été congédié parce qu'il avait harcelé sexuellement l'employée d'une cliente pendant son trajet de livraison. Elle a décidé que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite. Elle l'a donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Après révision, la Commission n'a pas changé sa décision. Le prestataire a fait appel devant la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il avait harcelé l'employée d'une cliente. La division générale a estimé que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi puisqu'il avait déjà reçu des avertissements. Elle a jugé qu'il s'agissait de la raison pour laquelle il avait été congédié. La division générale a établi que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[5] Le prestataire cherche maintenant à obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. On a demandé au prestataire de fournir ses moyens d'appel avant le 15 novembre 2023. Il ne l'a pas fait. Il a obtenu une prolongation du délai pour présenter ses moyens d'appel. Il avait donc jusqu'au 5 décembre 2023. À ce jour, le prestataire n'avait toujours pas fourni ses moyens d'appel.

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

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

Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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. Il s'agit des erreurs révisables suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable 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 qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
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 de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le critère juridique est moins exigeant que celui à remplir pour un appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses arguments. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, il doit démontrer qu'il est possible de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire en sorte que l'appel soit accueilli.

[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 plus haut et qu'au moins un des motifs donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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 rôle de la division générale est de décider si la conduite d'une personne employée constitue une inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Son rôle n'est pas de juger de la sévérité de la sanction imposée par l'employeur, à savoir si elle était justifiée, ni de décider si la conduite de la personne employée était un motif valable de congédiement.

[14] La division générale doit trancher la question dont elle est saisie en se fondant sur la preuve présentée par les parties.

[15] La division générale a conclu que le prestataire avait perdu son emploi parce qu'il avait harcelé l'employée d'une cliente pendant son trajet de livraison. La division générale a estimé que le prestataire savait ou aurait dû savoir qu'il pouvait perdre son emploi puisqu'il avait déjà reçu des avertissements. Elle a jugé qu'il s'agissait de la raison pour laquelle il avait été congédié. La division générale a établi que le prestataire avait perdu son emploi en raison d'une inconduite.

[16] La division générale a accordé plus d'importance à la preuve de l'employeur. Elle a tenu compte du fait que le prestataire avait été congédié le jour ayant suivi celui où l'employeur a reçu une plainte de harcèlement sexuel commis par l'un de ses chauffeurs envers l'employée d'une cliente et où l'employeur a été contacté par la police. Elle a également tenu compte du fait que la preuve de l'employeur était

appuyée par la chronologie des événements, le courriel de la cliente et la preuve découlant de l'enquête menée par l'employeur à la suite de la plainte.

[17] La preuve montre que le prestataire savait que le harcèlement était inacceptable. Il avait déjà reçu des avertissements, dont un pour harcèlement de la clientèle. La preuve présentée devant la division générale appuie sa conclusion selon laquelle le prestataire savait ou aurait dû savoir que ses actions pouvaient mener à son congédiement.

[18] Je ne vois aucune erreur révisable commise par la division générale. Elle a rendu sa décision en se fondant sur la preuve dont elle disposait, et la décision est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence relatives à l'inconduite.

[19] Malheureusement pour le prestataire, un appel à la division d'appel n'est pas une nouvelle audience où une partie peut présenter de nouveau des éléments de preuve en espérant obtenir une décision qui lui est favorable.

[20] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale ainsi que les arguments que le prestataire a présentés pour appuyer sa demande de permission de faire appel, je n'ai pas 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 à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qui pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

Conclusion

[21] 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