



[TRADUCTION]

Citation : *MO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 225

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. O.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
29 décembre 2023 (GE-23-3088)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 6 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-23

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, M. O. (prestataire), demande la permission de porter la décision de la division générale en appel. Celle-ci a conclu que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, avait prouvé que le prestataire a perdu son emploi en raison d'une inconduite. Autrement dit, il a fait quelque chose qui lui a fait perdre son emploi. La division générale a conclu qu'il avait endommagé les biens (des pièces) de son employeur sans le lui signaler. En raison de l'inconduite, le prestataire a été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Selon le prestataire, la division générale a fait des erreurs de droit et de fait. Il dit qu'il n'y a aucune inconduite de sa part. Il a travaillé là pendant neuf ans sans incident majeur. Il ajoute qu'il a de nouveaux éléments de preuve qui montrent qu'il était blessé à ce moment-là.

[4] Avant que l'appel puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il faut que la cause soit défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

Questions en litige

[5] Voici les questions à régler :

- a) Est-il possible de soutenir que la division générale a mal interprété la notion d'inconduite?

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Selon l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis obligée de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

- b) Est-il possible de soutenir que la division générale a ignoré les antécédents de travail du prestataire?
- c) Le prestataire peut-il présenter de nouveaux éléments de preuve pour appuyer son appel?

Je refuse la permission de faire appel

[6] La division d'appel rejette la demande de permission de faire appel si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès si la division générale a possiblement fait une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[7] En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur qu'elle a commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance⁴.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété la notion d'inconduite

[8] Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a mal interprété la notion d'inconduite. Elle a cité la définition de l'inconduite qui a été adoptée par la Cour d'appel fédérale⁵. La division générale a ensuite appliqué cette définition aux faits de l'affaire.

[9] Selon le prestataire, il n'y a pas eu d'inconduite parce qu'il travaillait à cet endroit depuis neuf ans sans incident ni infraction majeure. Il n'a présenté aucune décision faisant autorité pour justifier ses arguments.

[10] Comme la division générale l'a souligné, les antécédents de travail ne sont pas pertinents pour décider s'il y a eu inconduite de la part des prestataires. L'inconduite est une conduite délibérée ou d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire

³ Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi*.

⁵ Voir les paragraphes 28 et 29 de la décision de la division générale.

que la personne a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actes auraient sur son rendement au travail⁶. Il importe peu que le prestataire n'ait pas fait exprès d'abîmer les biens de son employeur. Ainsi, la division générale devait vérifier si le prestataire a agi de façon délibérée. Le fait qu'il travaillait là depuis neuf ans n'était pas un élément pertinent.

[11] Je ne suis pas convaincue que le prestataire puisse soutenir que la division générale a mal interprété la notion d'inconduite.

Le prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré ses antécédents de travail

[12] Comme les antécédents de travail du prestataire n'étaient pas utiles pour décider s'il y avait inconduite, la division générale n'a pas négligé cette considération. Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a ignoré les antécédents de travail du prestataire.

Le prestataire ne peut pas présenter de nouveaux éléments de preuve pour appuyer son appel

[13] Le prestataire affirme avoir de nouveaux éléments de preuve qui montrent qu'il était blessé au moment de son congédiement. (Il s'est blessé dans un accident de travail en septembre 2022, près d'un an avant que son employeur le congédie.) Il dit que ses blessures nuisaient à son rendement et à sa capacité d'exécuter ses tâches.

[14] En général, la division d'appel refuse les nouveaux éléments de preuve⁷. Dans la présente affaire, la division générale savait déjà que le prestataire avait subi des blessures. Elle a abordé ses affirmations selon lesquelles ses blessures nuisaient à son rendement au travail. Le prestataire avait fourni des documents à la division générale. Selon lui, ils démontraient que ses blessures minaient sa capacité à exécuter ses tâches.

⁶ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale, qui cite la décision *Mishibinijima c Canada (Procureur général)*, 2007 CAF 36.

⁷ Voir la décision *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

[15] La division générale a expliqué pourquoi elle rejetait les arguments du prestataire, qui disait que ses blessures nuisaient à son rendement au travail⁸. Premièrement, il n'a fourni aucune preuve médicale des effets potentiels de ses blessures sur son rendement au travail, à l'exception d'une ordonnance datant d'octobre 2022 pour le soulagement de la douleur. De plus, il n'avait pas dit à son employeur qu'il était incapable d'accomplir ses tâches en raison de ses blessures. Lorsque le prestataire a parlé à la Commission et quand il a rempli le formulaire nommé « Congédiement⁹ », il n'a pas non plus mentionné que ses blessures l'empêchaient de bien faire son travail. Enfin, le prestataire a évoqué les effets de ses blessures sur sa capacité de travail seulement après son congédiement¹⁰. Près d'un an s'était déjà écoulé.

[16] La division générale avait donc pris connaissance des arguments du prestataire voulant que ses blessures nuisaient à son rendement au travail. À la lumière de la preuve dont elle disposait, la division générale pouvait conclure que les blessures du prestataire n'avaient aucun effet sur sa capacité à accomplir ses tâches.

[17] Même s'il y a maintenant des éléments de preuve qui montrent que les blessures du prestataire ont eu des répercussions sur son rendement au travail, je ne peux pas les accepter à ce stade-ci. Il est bien établi que les nouveaux éléments de preuve ne sont pas permis à la division d'appel (dans les dossiers d'assurance-emploi). La division d'appel peut seulement examiner les moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. De plus, le présent appel n'est pas instruit *de novo*¹¹ (ce n'est pas une nouvelle audience). Le prestataire ne peut pas s'appuyer sur de nouveaux éléments de preuve.

[18] Il y avait aussi un autre problème : le prestataire n'avait pas signalé ses manquements à son employeur. Ce dernier obligeait le prestataire à signaler ses

⁸ Voir les paragraphes 21 à 26 de la décision de la division générale.

⁹ Voir le formulaire « Congédiement » d'Emploi et Développement social Canada, à la page GD 3-39 du dossier d'appel.

¹⁰ Le prestataire a rempli un Rapport du travailleur (continuation d'invalidité) dans lequel il écrit que ses blessures le rendaient incapable de faire un travail de qualité. Toutefois, il a rempli le document environ deux mois après son congédiement. Voir la page GD 3-40.

¹¹ Voir la décision *Marcia*.

erreurs. Le prestataire n'avait pas signalé ses erreurs, car il s'attendait à ce que d'autres personnes les signalent à l'étape suivante. Il ne s'était pas empressé de signaler ses manquements, et il n'avait pas non plus inspecté le produit avant de l'envoyer à l'étape suivante. C'était un autre comportement délibéré ou une conduite d'une telle insouciance ou négligence que l'on pourrait dire qu'il a volontairement décidé de ne pas tenir compte des répercussions que ses actions auraient sur son rendement au travail.

Conclusion

[19] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Janet Lew
Membre de la division d'appel