



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 225

Numéro de dossier du Tribunal : AD-16-241

ENTRE :

C. G.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

et

Le Massey Centre For Women

Partie ajoutée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel– Décision relative à une demande de permission
d'en appeler

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 22 avril 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'interjeter appel devant la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale.

INTRODUCTION

[2] Le 28 décembre 2015, la division générale du Tribunal a déterminé ceci :

- La demanderesse avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite au sens des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] La demanderesse a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 4 février 2016 après avoir reçu la décision de la division générale le 5 janvier 2016.

QUESTION EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit déterminer si l'appel a une chance raisonnable de succès.

DROIT APPLICABLE

[5] Selon les paragraphes 56(1) et 58(3) de la Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS), « il ne peut être interjeté d'appel à la division d'appel sans permission », et la division d'appel « accorde ou refuse cette permission ».

[6] Le paragraphe 58(2) de la Loi sur le MEDS prévoit que « la division d'appel rejette la demande de permission d'en appeler si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. »

ANALYSE

[7] Le paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS prévoit que les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[8] Avant de pouvoir accorder une permission d'en appeler, le Tribunal doit être convaincu que les motifs d'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel admissibles susmentionnés et qu'au moins l'un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[9] Dans sa demande de permission d'en appeler, la demanderesse énonce le moyen d'appel prévu à l'alinéa 58(1)c) de la Loi sur le MEDS et mentionne que la division générale a ignoré les documents modifiés qui ont été envoyés le 28 septembre 2015, et cela, sans avoir tenté de communiquer avec son employeur pour obtenir une clarification. Dans un autre document de correspondance daté du 31 mars 2016, la demanderesse a soulevé les questions qui devraient être posées à son employeur et a réitéré qu'en lui fournissant un relevé d'emploi modifié ainsi qu'une excellente lettre de recommandation, l'employeur admettait que son congédiement n'était pas justifié.

[10] Lorsqu'elle a rejeté l'appel de la demanderesse, la division générale a pris en considération les documents modifiés et a conclu ce qui suit [traduction] :

[29] Le membre reconnaît également que, à la suite d'un arbitrage, l'employeur a modifié la raison de la cessation d'emploi, indiquant que la prestataire a été mise à pied en raison d'une pénurie de travail (GD7). Cependant, le membre convient avec la Commission que le Tribunal doit examiner la preuve ainsi que la conduite de la prestataire au sens de la Loi sur l'AE et non pas les dispositions d'autres lois ou tout entente ou accord entre l'employeur et la prestataire. Dans une affaire similaire à celle-ci, la position du membre est corroborée par la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Canada c. Morris* (A-291-98) qui indique ce qui suit [traduction] :

C'est au Conseil d'apprécier la preuve et de tirer ses propres conclusions. Il n'est pas lié par la manière dont l'employeur et l'employé ont caractérisé les motifs pour lesquels il a été mis fin à l'emploi. En l'espèce, la Commission et le Conseil étaient saisis de suffisamment d'éléments de preuve documentaire pour justifier une conclusion d'inconduite.

Le fait que le règlement à l'amiable prévoyait que l'employeur devait retirer l'allégation de congédiement motivé ne peut être considéré comme étant concluant quant à savoir s'il y a eu effectivement inconduite aux fins de la Loi, d'autant plus que le règlement à l'amiable ne comporte pas d'admission expresse ou tacite de l'employeur selon laquelle le congédiement motivé n'était pas pleinement justifié.

(La demande de permission d'en appeler a été refusée par la Cour suprême du Canada : *Canada (Procureur général) c. Morris*, [1999] C. S. C., No. 304).

[30] Ainsi, le membre conclut que puisque la prestataire a décidé volontairement et délibérément de prendre un congé non approuvé sachant qu'elle risquait de se faire congédier, ses actions constituent une inconduite au sens de la Loi sur l'AE. Le membre du Tribunal conclut donc, selon la prépondérance des probabilités, que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite et qu'une exclusion pour une durée indéterminée doit être imposée à compter du 16 novembre 2014, conformément aux articles 29 et 30 de la Loi sur l'AE.

[11] La preuve non contestée dont la division générale était saisie démontre que la demanderesse a décidé volontairement et délibérément de prendre un congé non approuvé, sachant qu'elle risquait de se faire congédier.

[12] Il ressort clairement de la jurisprudence qu'une absence du travail, notamment sans permission et surtout après avoir été prévenu que l'absence n'a pas été autorisée par l'employeur, constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE.

[13] Les documents modifiés présentés par la demanderesse ne contiennent pas de rétraction de l'employeur concernant les événements qui ont, au départ, conduit à son congédiement.

[14] D'autre part, les cours et tribunaux ont constamment statué que le caractère raisonnable de la sanction imposée par un employeur à un employé n'est pas un facteur déterminant dans la question de savoir si le comportement d'un prestataire constitue une inconduite au sens de la Loi sur l'AE – *Canada (PG) c. Marion*, 2002 CAF 185.

[15] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments présentés par la demanderesse pour appuyer sa demande de permission d'en appeler, le Tribunal conclut que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

[16] La demande est rejetée.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel