



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 105

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-197

ENTRE :

L. B.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de permission Pierre Lafontaine
d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 16 mars 2017

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler devant la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

INTRODUCTION

[2] Le 23 janvier 2017, la division générale du Tribunal a déterminé que la demanderesse avait perdu son emploi en raison de sa propre inconduite aux termes des articles 29 et 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi).

[3] La demanderesse a présenté une demande de permission d'en appeler à la division d'appel le 6 mars 2017, après avoir reçu communication de la décision de la division générale le 6 février 2017.

QUESTION EN LITIGE

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

DROIT APPLICABLE

[5] Aux termes des paragraphes 56(1) et 58(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), « [i]l 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 « [l]a 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] Aux termes du paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS, 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) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle 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] En ce qui concerne la demande de permission d'en appeler, le Tribunal doit être convaincu que les motifs d'appel correspondent à l'un des moyens d'appel susmentionnés et qu'au moins l'un des motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès avant d'accueillir la demande de permission.

[9] La demanderesse, pour appuyer sa demande de permission d'en appeler, soutient qu'un employeur ne peut pas mettre un terme à l'emploi si l'une des raisons de congédiement concerne l'employé qui se prévalait de ses droits prévus par la *Loi sur les normes d'emploi* ou par la législation.

[10] La demanderesse allègue avoir été employée au service de l'employeur pendant près de quinze mois et était donc admissible, au moment de sa cessation d'emploi, à dix jours de congé accumulés devant lui être accordés par l'employeur. Elle s'est donc prévaluée de son droit et a demandé par écrit à l'employeur, avec près de trois mois d'avance, d'avoir la permission d'utiliser six jours de ses dix jours de congé accumulés. L'employeur a rejeté de vive voix sa demande de congé.

[11] Elle soutient avoir respecté le processus instauré par l'employeur pour demander les congés qui lui sont dus, ceux qu'elle avait légalement le droit d'obtenir. Elle allègue que l'employeur n'a vraiment pas fait preuve de respect et qu'il a omis de respecter son propre

processus pour répondre à la demande de congé écrite qu'elle a faite. On a ensuite refusé de lui accorder un congé autorisé. Elle soutient avoir été vue comme une bonne employée par l'employeur, jusqu'au moment où elle a demandé congé et a pris la décision de prendre des vacances en réponse aux actes injustes et inéquitable de l'employeur. L'employeur l'a ensuite pénalisée en mettant fin à son emploi.

[12] Elle fait enfin valoir que s'il y a eu une forme quelconque « d'inconduite », elle devrait être attribuée à l'employeur pour cette affaire, non à l'employée.

[13] La notion d'inconduite délibérée n'implique pas qu'il soit nécessaire que le comportement fautif résulte d'une intention coupable; il suffit que l'inconduite soit consciente, voulue ou intentionnelle – *Canada (Procureur général) c. Hastings*, 2007 CAF 372.

[14] Le rôle de la division générale est de déterminer si le comportement de l'employée représentait de l'inconduite au sens de la Loi et non pas de déterminer si la sévérité de la punition imposée par l'employeur était justifiée ni si la conduite de l'employée constituait un motif valable de licenciement – *Canada (Procureur général) c. Lemire*, 2010 CAF 314.

[15] La preuve non contestée présentée à la division générale démontre que la demanderesse n'a jamais été autorisée par son employeur à prendre des vacances ou un congé autorisé. Elle a pris la décision d'aller en vacances malgré les indications de son employeur.

[16] La jurisprudence est claire : s'absenter du travail, notamment sans permission, après avoir été avisé par l'employeur de façon précise de se présenter au travail, constitue une inconduite au sens de la Loi. Le recours approprié pour la demanderesse aurait été de faire une plainte auprès de l'autorité qui convient, plutôt que de prendre un congé autorisé et risquer de perdre son emploi.

[17] 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

[18] Le Tribunal refuse la permission d'en appeler à la division d'appel du Tribunal.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel