



Citation : *KL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 909

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. L.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
4 mai 2023 (GE-23-613)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 13 juillet 2023
Numéro de dossier : AD-23-436

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant sur la question du départ volontaire.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a établi une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 3 octobre 2021. Par suite d'une révision effectuée le 9 septembre 2022, la défenderesse (Commission) a déterminé que la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification. La prestataire a demandé la révision de sa demande. La Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire a quitté volontairement son emploi et qu'elle n'était pas fondée de le quitter au moment où elle l'a fait.

[4] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur importante de fait. La prestataire soutient qu'elle n'a jamais démissionné et qu'il n'y a rien dans la convention collective qui indique qu'elle devait être disponible à une date ou plage horaire précise.

[5] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[6] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

Analyse

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
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.

[9] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel elle devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais, elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[10] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevé par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la prestataire soulève, dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale et qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[11] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur importante de fait. La prestataire soutient qu'elle n'a jamais démissionné et qu'il n'y a rien dans la convention collective qui indique qu'elle devait être disponible à une date ou plage horaire précise.

[12] Selon l'entente présentée par la prestataire, un employé à temps partiel doit être disponible pour travailler les mois de juillet et août. Elle prévoit une disponibilité minimale obligatoire.¹

[13] La prestataire a été informée à plusieurs reprises que si elle refusait d'accomplir la prestation de travail demandée, l'employeur se verrait obligé de considérer qu'elle a abandonné son emploi. La preuve révèle que la cessation d'emploi découle directement du fait que la prestataire n'a pas répondu à l'employeur.

[14] L'inaction de la prestataire à la suite de la demande de son employeur démontre que celle-ci a quitté volontairement son emploi. La prestataire avait le choix d'accepter l'assignation et de continuer à travailler pour son employeur.

[15] Tel que souligné par la division générale, la prestataire n'a pas épuisé les solutions qui se présentaient à elle en ne répondant pas à la responsable des ressources humaines et en n'effectuant pas sa prestation de travail à compter du 10 juillet 2022. Elle aurait pu également contester son assignation ou demander un congé.

[16] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je suis d'avis que l'appel n'a aucune raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

¹ Voir article 8.30 de la convention collective, GD2-53.

Conclusion

[17] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant sur la question du départ volontaire.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel