



Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 950

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

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

**Partie demanderesse :** M. G.  
**Partie défenderesse :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
17 avril 2023 (GE-22-3547)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine  
**Date de la décision :** Le 24 juillet 2023  
**Numéro de dossier :** AD-23-447

## **Décision**

[1] La permission de faire appel n'est pas accordée. L'appel n'ira pas de l'avant.

## **Aperçu**

[2] La demanderesse (prestataire) a cessé de travailler le 16 décembre 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La défenderesse (Commission) a conclu que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations. Après révision, 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, en acceptant de réduire ses heures, savait qu'elle le faisait à titre de pré-retraite et qu'elle devait officiellement prendre sa retraite après une période de six mois. Elle a déterminé que ce sont les choix de la prestataire qui ont mené à la fin de son emploi. La division générale a déterminé que la prestataire avait l'option de demeurer en poste sans réduire ses heures de travail. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter volontairement son emploi au sens de la loi.

[4] La prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir qu'elle a perdu son emploi à cause du manque de flexibilité de la convention collective de son employeur. Elle fait valoir qu'elle a été victime de discrimination en raison de son appartenance à un syndicat.

## **Question en litige**

[5] Est-ce que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

## Analyse

[6] 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.

[7] 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 autres mots, que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[8] 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.

[9] La prestataire fait valoir qu'elle a perdu son emploi à cause du manque de flexibilité de la convention collective de son employeur. Elle fait valoir qu'elle a été victime de discrimination en raison de son appartenance à un syndicat.

[10] La preuve devant la division générale démontre que le prestataire a demandé une réduction d'heures de travail car elle voulait travailler 4 jours par semaine.

L'employeur lui a expliqué que si tel était son désir, elle devait faire l'annonce de sa préretraite. Ce qu'elle a fait à travers son syndicat. Par la suite, la prestataire voulait continuer à travailler. L'employeur lui a mentionné qu'elle n'avait plus le choix de prendre sa retraite étant donné son choix initial de prendre sa préretraite.

[11] Tel que souligné par la division générale, la prestataire a choisi d'accepter de réduire ses heures de travail tout en sachant qu'en exerçant ce choix, elle devrait obligatoirement prendre sa retraite. Elle a fait sa demande à travers son syndicat. Elle n'était pas obligée de demander une réduction d'heures de travail. Elle avait l'option de demeurer en poste sans réduire ses heures de travail. Rien au dossier ne supporte une conclusion qu'elle a été victime de discrimination en raison de son appartenance à un syndicat.

[12] Je suis d'avis que la preuve prépondérante soutient la conclusion de la division générale à l'effet que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

[13] 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 conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

## **Conclusion**

[14] La permission de faire appel n'est pas accordée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel