



Citation : *SD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1186

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. D.
Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
25 mai 2023 (GE-22-4085)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine
Date de la décision : Le 31 août 2023
Numéro de dossier : AD-23-613

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) travaillait dans une usine au Nouveau-Brunswick. Le patron a avisé les membres du personnel qu'il y aurait un arrêt de travail de deux semaines. Il leur a demandé de choisir les dates de l'arrêt de travail. Le personnel a choisi les dates du 17 juillet 2022 au 30 juillet 2022.

[3] La prestataire a communiqué avec sa superviseuse pour lui demander si elle pouvait avoir un congé supplémentaire de trois jours et demi. Elle voulait être capable de visiter son frère qui venait de l'Abitibi-Témiscamingue. Elle ne l'avait pas vu depuis le début de la pandémie. Elle n'a jamais eu une réponse claire pour savoir si elle pouvait prendre ces jours de congé ou non. Elle a décidé de prendre les jours sans avoir eu la permission de son employeur. À son retour, l'employeur l'a informé qu'elle avait quitté son emploi en ne revenant pas au travail.

[4] La défenderesse (Commission) a décidé que la prestataire a quitté son emploi sans justification. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel de la décision en révision de la Commission devant la division générale.

[5] La division générale a déterminé que la prestataire n'a pas quitté son emploi. Elle a déterminé que la prestataire a pris un congé sans le consentement de son employeur. La division générale a conclu que la prestataire a perdu son emploi en raison de son inconduite.

[6] La prestataire demande la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle soutient qu'elle n'a jamais quitté son emploi. L'employeur l'a empêché de travailler lorsqu'elle est revenue de son congé. Elle considère avoir été congédiée.

[7] 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.

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

Question en litige

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

Analyse

[10] 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.

[11] 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.

[12] 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 qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[13] La prestataire soutient qu'elle n'a jamais quitté son emploi. L'employeur l'a empêché de travailler lorsqu'elle est revenue de son congé. Elle considère avoir été congédiée.

[14] La division générale a déterminé que la prestataire n'a pas quitté volontairement son emploi mais qu'elle a plutôt perdu son emploi en raison de son inconduite.

[15] La Cour d'appel fédérale nous enseigne qu'il importe peu que l'employeur ou l'employé ait pris l'initiative de mettre fin à la relation employeur-employé lorsqu'il a été mis fin à l'emploi à la suite d'un geste blâmable qui est la cause réelle de cette cessation d'emploi.¹

[16] La preuve non contestée présentée à la division générale démontre que la prestataire n'a jamais été autorisée par son employeur à prendre un congé supplémentaire. Elle a insisté pour prendre trois jours et demi de congé de plus. La prestataire a pris une décision qui était consciente, délibérée et intentionnelle. Elle savait qu'il y aurait des conséquences à son geste. Le fait de s'être absentée du travail sans autorisation a mené à la fin de son emploi.

¹ *Canada (Procureur général) c Desson*, 2004 CAF 303.

[17] Tel que souligné par la division générale, ce geste constitue de l'inconduite au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.²

[18] 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 chance raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

[19] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

² *Jamieson c Canada (Procureur général)*, 2011 CAF 204.