



[TRADUCTION]

Citation : *BS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 179

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : B. S.
Représentante ou représentant : Robert Morrissey

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : J. Lachance

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 16 août 2021 (GE-21-637)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 5 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 11 mars 2022

Numéro de dossier : AD-21-301

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] L'appelant, B. S. (prestataire), a cessé de travailler en décembre 2020. Il avait déjà demandé des prestations régulières d'assurance-emploi à l'époque. Lorsque sa demande a pris fin, il a présenté une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi. Dans sa nouvelle demande de prestations, le prestataire a indiqué qu'il avait quitté son emploi en raison de préoccupations liées à la COVID-19.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi. Elle a aussi conclu qu'il avait sciemment fait une fausse déclaration en ne précisant pas qu'il avait cessé de travailler dans son relevé de demande. La Commission a imposé une pénalité et a émis un avis de violation grave. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle l'a maintenue.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Le prestataire a produit un relevé d'emploi modifié avant l'audience selon lequel il y avait eu une pénurie de travail. Le prestataire a soutenu qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi.

[5] La division générale a accueilli l'appel du prestataire en partie. Elle a réduit la pénalité imposée par la Commission et a conclu qu'un avis de violation ne devrait pas être émis. La division générale a convenu avec la Commission que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification et a rejeté cette partie de l'appel.

[6] Le prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale selon laquelle il a quitté volontairement son emploi sans justification devant la division d'appel. Il soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante en

omettant de tenir compte du relevé d'emploi modifié, qui montre que le prestataire a été licencié en raison d'une pénurie de travail.

[7] Je conclus que la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Question en litige

[8] La question à trancher dans le présent appel est la suivante :

- a) La division générale a-t-elle fondé sa décision sur une erreur de fait importante en omettant de tenir compte du relevé d'emploi modifié du prestataire?

Analyse

[9] Je peux modifier l'issue de la présente affaire seulement si la division générale a commis une erreur pertinente. Je dois donc examiner si la division générale a commis l'une des erreurs suivantes¹ :

- elle n'a pas offert un processus équitable;
- elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- elle a mal interprété ou mal appliqué la loi;
- elle a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

¹ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », figurent à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Contexte

[10] Le prestataire travaillait à l'extérieur de la province à la fin de 2020. Son poste exigeait qu'il travaille en étroite collaboration avec d'autres personnes, et la COVID-19 a commencé à l'inquiéter. À un moment donné, il a dû se soumettre à un test de dépistage et s'isoler. Le prestataire craignait de contracter la COVID-19 et d'exposer son père âgé, avec qui il vivait dans sa province natale².

[11] Le prestataire a cessé de travailler le 10 décembre 2020 et est retourné dans sa province natale. Il s'attendait à retourner au travail au début de janvier. Lorsque l'employeur n'a pas communiqué avec lui, il a supposé qu'il avait été licencié. Il a communiqué avec son supérieur avant de demander des prestations d'assurance-emploi et on lui a dit qu'il n'y avait pas de travail³.

[12] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 6 janvier 2021⁴. Dans sa demande de prestations, le prestataire a déclaré avoir quitté son emploi⁵. Il a expliqué qu'il ne se sentait pas en sécurité au travail en raison de la COVID-19⁶.

[13] L'employeur a produit un relevé d'emploi le 17 décembre 2020 qui indiquait que le prestataire avait démissionné⁷. La Commission a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a aussi conclu qu'il avait sciemment fait une fausse déclaration en omettant de déclarer qu'il avait cessé de travailler. La Commission a imposé une sanction pécuniaire et a émis un avis de violation grave au prestataire.

– **Décision de la division générale**

[14] L'employeur a produit un relevé d'emploi modifié le 16 juin 2021 et a indiqué [traduction] « pénurie de travail/fin du contrat ou de la saison » comme raison

² Voir la décision de la division générale au paragraphe 20.

³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 22.

⁴ Voir la page GD3A-28 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD3A-16.

⁶ Voir la page GD3A-20.

⁷ Voir la page GD3A-30.

d'émission⁸. Ce relevé d'emploi a été fourni au Tribunal avant l'audience et a été invoqué par le prestataire.

[15] À l'audience devant la division générale, le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas démissionné. Il a dit qu'il était parti pour les vacances de Noël et qu'il n'avait pas été rappelé en janvier⁹. La division générale a conclu que le prestataire avait fourni des renseignements contradictoires au sujet des raisons pour lesquelles il avait quitté son emploi. Elle a souligné que son témoignage à l'audience contredisait ses déclarations dans sa demande de prestations, ses conversations avec les responsables de Service Canada, sa demande de révision et son avis d'appel au Tribunal¹⁰.

[16] La division générale a examiné les raisons pour lesquelles le prestataire a quitté son emploi, telles qu'elles sont énoncées dans sa demande de prestations. Le prestataire était préoccupé par la COVID-19. Il a dit que son employeur lui avait dit qu'il pouvait refuser un travail dangereux. Il a aussi précisé qu'il avait une offre d'emploi garantie à compter de mai 2021¹¹.

[17] La division générale a noté que l'employeur avait produit un relevé d'emploi le 17 décembre 2020 indiquant que le prestataire avait démissionné, soit une semaine après que le prestataire avait cessé de travailler¹². La division générale a aussi examiné les notes de diverses conversations avec des responsables de Service Canada au cours desquelles le prestataire a déclaré avoir quitté le travail en raison de préoccupations liées à la COVID-19. Il a dit à un responsable de Service Canada que le lieu de travail avait fermé ses portes pendant les vacances des Fêtes¹³.

[18] Dans sa demande de révision, le prestataire a écrit qu'il ne s'attendait pas à ce que l'employeur inscrive [traduction] « démission » sur son relevé d'emploi. Dans son appel devant le Tribunal, le prestataire a déclaré qu'il avait discuté de ses

⁸ Voir la page GD8-2.

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 22.

¹⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 25.

¹¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 26.

¹² Voir la décision de la division générale au paragraphe 29.

¹³ Voir la décision de la division générale au paragraphe 35.

préoccupations avec son supérieur et qu'il pensait qu'il était d'accord pour qu'il parte. Après avoir parlé à son supérieur, le prestataire a découvert que les supérieurs n'étaient pas d'accord avec son départ, ce pour quoi son relevé d'emploi indiquait qu'il avait démissionné¹⁴.

[19] Dans sa décision, la division générale a énoncé les observations du représentant du prestataire selon lesquelles celui-ci n'est pas parti en raison de la COVID-19, mais parce qu'il s'agissait des vacances normales de Noël. La division générale a examiné le relevé d'emploi modifié, qui, selon le représentant, appuyait la position du prestataire selon laquelle il avait été licencié. Elle a examiné la preuve et a conclu que le prestataire était à l'origine de la cessation d'emploi. La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi en raison de préoccupations liées à la COVID-19¹⁵.

[20] La division générale a aussi conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi. Elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il aurait pu demander à l'employeur de répondre à ses préoccupations concernant la sécurité au travail¹⁶.

– Appel du prestataire

[21] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante en ne reconnaissant pas son relevé d'emploi modifié. Il affirme que le relevé d'emploi modifié porte sur la question du départ volontaire et montre que le prestataire est parti en raison d'une pénurie de travail attribuable à l'imprévisibilité de la pandémie¹⁷.

La division générale n'a pas commis une erreur de fait importante

[22] Le relevé d'emploi modifié a été fourni au Tribunal et le prestataire l'a invoqué lors de l'audience devant la division générale. Je dois décider si la division générale a

¹⁴ Voir la page GD2-5.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au paragraphe 42.

¹⁶ Voir la décision de la division générale au paragraphe 72.

¹⁷ Voir la page AD1-4.

ignoré cet élément de preuve. Si tel est le cas, je devrai décider si la décision était fondée sur une conclusion de fait qui ne tenait pas compte de la preuve¹⁸. Cela signifie que je dois conclure que l'examen de la division générale aurait pu influencer sur sa conclusion selon laquelle le prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification.

[23] La Cour d'appel fédérale a confirmé que l'on peut généralement présumer que le Tribunal a examiné la preuve dont il disposait¹⁹. Selon moi, la division générale n'a pas ignoré ni mal compris des éléments de preuve importants.

[24] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas reconnu l'élément de preuve du relevé d'emploi modifié. Selon lui, la division générale n'a pas tenu compte du fait que le relevé d'emploi modifié indiquait la bonne raison d'émission, soit une pénurie de travail.

[25] Le relevé d'emploi modifié est un élément de preuve pertinent pour savoir si le prestataire a quitté volontairement son emploi ou s'il a été licencié. Toutefois, le relevé d'emploi initial est également un élément de preuve. La division générale doit soupeser tous les éléments de preuve pertinents pour en arriver à une conclusion, et elle ne peut pas ignorer les éléments de preuve pertinents.

[26] La division générale n'a pas commis une erreur de fait importante en ignorant ou en comprenant mal la preuve. La membre de la division générale a discuté des deux relevés d'emploi avec le prestataire à l'audience. Elle a aussi fait référence au relevé d'emploi modifié dans sa décision²⁰. Le relevé d'emploi modifié appuyait le témoignage du prestataire à l'audience.

[27] La division générale a souligné les incohérences dans le témoignage du prestataire à l'audience et les déclarations antérieures faites dans sa demande de prestations et aux responsables de Service Canada²¹. Dans sa décision, la division

¹⁸ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁹ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

²⁰ Voir la décision de la division générale au paragraphe 42.

²¹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 25.

générale a fait référence aux deux relevés d'emploi, au témoignage du prestataire et à la preuve de ses déclarations antérieures concernant les raisons pour lesquelles il a quitté son emploi.

[28] Il n'appartient pas à la division d'appel de réévaluer ou de soupeser de nouveau la preuve pour décider si la division générale a commis une erreur. Elle ne peut intervenir que si la division générale a commis l'une des erreurs décrites précédemment dans les moyens d'appel²². Dans le cas présent, la division générale a conclu que les éléments de preuve étaient plus favorables à une conclusion selon laquelle le prestataire a quitté volontairement son emploi en raison de préoccupations liées à la COVID-19. Bien qu'elle ait tenu compte du relevé d'emploi modifié, elle lui a accordé moins de poids et a décidé que le prestataire n'avait pas été licencié en raison d'une pénurie de travail. La division générale disposait d'assez d'éléments de preuve pour appuyer cette conclusion.

[29] La division générale a aussi examiné tous les éléments de preuve pertinents lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Comme elle a décidé que le prestataire avait quitté son emploi pour des problèmes de santé, elle a conclu qu'une autre solution raisonnable aurait été de demander à l'employeur de répondre à ses préoccupations.

[30] Outre les arguments du prestataire, j'ai examiné le dossier et la décision de la division générale²³. La division générale n'a commis aucune erreur de droit ou de compétence. Le prestataire n'a pas soutenu que la division générale avait été injuste de quelque façon que ce soit.

²² Voir les décisions *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 et *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.

²³ La Cour fédérale a affirmé que c'est ce que je dois faire dans les décisions *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

Conclusion

[31] La division générale n'a pas commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification.

L'appel est rejeté.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel