



[TRADUCTION]

Citation : *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 768

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. S.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 15 juin 2022
(GE-22-1193)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 15 août 2022

Numéro de dossier : AD-22-431

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur (prestataire) a quitté son emploi le 27 novembre 2021 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a examiné les raisons de son départ. Elle a décidé que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification; elle n'avait donc pas à lui verser des prestations. La Commission a maintenu sa décision initiale après révision. Le prestataire a porté la décision de révision en appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a jugé que les conditions de travail du prestataire n'étaient pas intolérables à tel point qu'il n'avait d'autre choix que de partir. La division générale a conclu que demander au prestataire de se rendre au bureau ne constituait pas une modification importante de ses fonctions. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé que ses conditions de travail étaient dangereuses pour sa santé et que, même si elles l'étaient, le départ n'était pas la seule solution raisonnable dans son cas.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient que quitter son emploi était la seule solution raisonnable pour lui. Il affirme que la division générale a omis de tenir compte des renseignements suivants :

- Son employeur a modifié sa description de tâches. Quand on l'a embauché, on lui a dit qu'il se déplacerait 50 pour cent du temps et qu'il travaillerait à distance. Par la suite, il a appris qu'il ne se déplacerait pas et qu'il devait travailler à partir du bureau.

- Il a 66 ans et est immunovulnérable. Il y a eu plusieurs cas de COVID-19 au bureau et, bien que son employeur ait instauré une foule de protocoles, il ne se sentait pas en sécurité.
- Ses relations avec son superviseur étaient conflictuelles. Il est établi que son superviseur l'a maltraité et lui a menti dès qu'il a commencé à travailler.
- Il estime que la division générale ne lui a pas accordé le bénéfice du doute et a rendu la décision en fonction des mauvais renseignements.

[5] J'ai décidé de refuser d'accorder au prestataire la permission de faire appel parce que son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[6] Il existe quatre moyens d'appel devant la division d'appel. Une partie prestataire doit démontrer que la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- elle a procédé de manière inéquitable;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a mal interprété la loi;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde d'abord la permission de faire appel². À ce stade, la division d'appel doit être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès³. Il s'agit d'un critère relativement facile à satisfaire, et cela signifie que la partie prestataire doit présenter au moins un argument défendable⁴.

[7] Je devais décider si les motifs de l'appel du prestataire se rattachaient à l'un ou l'autre des moyens d'appel susmentionnés et si c'était le cas, si au moins l'un de ces motifs conférait à l'appel une chance raisonnable de succès.

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

² Voir les articles 56(1) et 58(3) de la Loi sur le MEDS.

³ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁴ Voir la décision *Fancy c Canada* (*Procureur général*), 2010 CAF 63.

Analyse

[8] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire affirme qu'il n'a eu d'autre choix que de quitter son emploi parce que son employeur l'a maltraité et l'a contrarié, a modifié ses conditions d'emploi et l'a exposé au risque d'infection par la COVID-19. Le prestataire prétend que la division générale a soit ignoré la preuve, soit elle a tenu compte de la preuve, mais en a tiré les mauvaises conclusions.

[9] Je ne vois aucune cause défendable dans le présent cas.

[10] Un appel à la division d'appel ne se veut pas une [traduction] « reprise » de l'audience de la division d'appel. Selon le droit applicable à la division d'appel, je peux seulement examiner certains types d'erreurs que la division pourrait avoir commises pour arriver à sa décision. Pour qu'un appel soit accueilli à la division d'appel, il ne suffit pas d'être simplement en désaccord avec la décision de la division générale et de reprendre la preuve qu'elle a déjà examinée.

[11] Dans la présente affaire, la division générale a décidé que le prestataire n'était pas fondé à quitter volontairement son emploi. Elle a conclu que son employeur n'avait pas modifié ses conditions de travail de façon importante. La division générale a conclu que la santé et la sécurité du prestataire n'avaient pas été exposées à des risques, et qu'il avait des solutions raisonnables autres que celle de quitter son emploi, notamment :

- il aurait pu parler à ses supérieurs;
- il aurait pu rechercher un autre emploi;
- il aurait pu aviser les instances provinciales de ses conditions de travail.

[12] La division générale a fondé ces conclusions sur les preuves suivantes :

- le contrat d'embauche du prestataire disait que l'on s'attendait à ce qu'il se déplace jusqu'à 50 % du temps, ou [traduction] « au besoin » et le document ne précisait rien concernant le travail à distance;

- l'ancien employeur du prestataire tenait à jour un plan détaillé de protection contre la COVID-19, et aucune preuve n'a indiqué que l'employeur ne suivait pas ce plan;
- les notes que l'employeur a prises lors de l'entrevue de départ indiquent que le prestataire n'a pas cité de préoccupations en matière de sécurité relativement à la COVID-19 parmi les raisons de son départ.

[13] En tant que juge des faits, la division générale a droit à une certaine marge de manœuvre dans la manière dont elle choisit d'accorder du poids aux éléments de preuve. D'après ce que je peux voir, la division générale a fait un effort de bonne foi pour examiner des renseignements parfois contradictoires et tirer des conclusions logiques de ces données. Le prestataire n'est peut-être pas d'accord avec la façon dont la division générale a étudié la preuve, mais cela ne fait pas partie des moyens d'appel permis par la loi.

Conclusion

[14] Pour les motifs ci-dessus, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[15] La permission de faire appel est refusée.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel