



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 40

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Demanderesse : K. M.
Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
14 novembre 2022
(GE-22-2019)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz
Date de la décision : Le 17 janvier 2023
Numéro de dossier : AD-22-936

Décision

[1] L'autorisation (permission) d'interjeter appel est refusée. Cet appel ne se poursuivra pas.

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) travaillait comme associée aux ventes dans un magasin de vêtements au détail. Le 26 décembre 2020, elle a fait l'objet d'une mise à pied en raison d'une fermeture liée à la COVID-19. Elle a été rappelée à son emploi le 8 février 2021, mais elle a refusé d'y retourner parce qu'elle ne voulait pas s'exposer ou exposer sa grand-mère à la COVID.

[3] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi. Elle en a reçu jusqu'en mai 2021, date à laquelle elle a obtenu un emploi sur un terrain de golf. Toutefois, ce travail n'a commencé que plus tard parce que le gouvernement a prolongé son confinement.

[4] En décembre 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi d'associée aux ventes sans justification. Elle a décidé qu'elle n'avait jamais été admissible à l'assurance-emploi et lui a demandé de rembourser les prestations qu'elle avait déjà reçues.

[5] La prestataire a interjeté appel de la décision de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[6] La division générale du Tribunal a tenu une audience par téléconférence. Elle s'est dite d'accord avec la Commission. Elle a décidé que la prestataire avait quitté volontairement son emploi sans justification. Elle a conclu que les raisons pour lesquelles la prestataire a quitté son emploi n'étaient pas suffisantes pour établir qu'elle avait une justification en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a également conclu que le départ de la prestataire ne constituait pas la seule solution raisonnable au moment où elle l'a fait.

[7] La prestataire demande maintenant la permission d'interjeter appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle soutient que la division générale n'a pas tenu compte des facteurs suivants :

- Elle occupait son emploi dans la vente au détail dans un environnement dangereux parce qu'il n'y avait pas encore de vaccins disponibles.
- Son employeur ne respectait pas les mesures de sécurité appropriées liées à la COVID.
- Elle avait une grand-mère gravement malade qui faisait des séjours à l'hôpital.
- Elle a déménagé pour occuper un emploi sur le terrain de golf, mais l'a perdu sans qu'elle en soit responsable.
- Personne ne lui a dit qu'elle serait exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi jusqu'à six mois après qu'elle ait cessé d'en recevoir.

[8] J'ai examiné la décision de la division générale, ainsi que le droit et la preuve qu'elle a invoquée pour rendre cette décision. J'ai conclu que l'appel de la prestataire n'a pas de chance raisonnable de succès.

Question en litige

[9] Il y a quatre moyens d'appel devant la division d'appel. Un prestataire doit démontrer que la division générale

- a agi de manière injuste;
- a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les utiliser;
- a mal interprété la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

Un appel ne peut être instruit que 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

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

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

chance raisonnable de succès³. Il s'agit d'un critère auquel il est relativement facile de satisfaire, et cela signifie qu'un prestataire doit présenter au moins un argument défendable⁴.

[10] J'ai dû décider si l'un ou l'autre des motifs d'appel de la prestataire relevait d'un ou de plusieurs des moyens d'appel susmentionnés et, le cas échéant, s'ils ont soulevé une cause défendable.

Analyse

[11] La prestataire se présente devant la division d'appel en faisant valoir que la division générale a, pour l'essentiel, ignoré ses prétentions. Elle soutient qu'elle n'a eu d'autre choix que de démissionner de son emploi en vente au détail. Elle insiste sur le fait qu'elle avait des inquiétudes légitimes au sujet de la possibilité de transmettre la COVID à sa grand-mère malade. Elle ne comprend pas pourquoi, si elle n'était pas admissible à des prestations d'assurance-emploi, il a fallu tellement de temps à la Commission pour le lui dire.

[12] Je ne vois pas le bien-fondé de cette argumentation. Premièrement, la division d'appel n'entend pas de nouveau la preuve qui a déjà été entendue par la division générale. Deuxièmement, la division générale a examiné le témoignage de la prestataire, mais n'a rien trouvé dans la loi qui pourrait l'aider. Troisièmement, quel que soit le retard de la Commission à l'aviser de son inadmissibilité, cela n'avait aucune incidence sur la question de savoir si elle était fondée à quitter son emploi dans le secteur de la vente au détail.

La division d'appel n'entend pas de nouvelle preuve

[13] Pour avoir gain de cause devant la division d'appel, une partie prestataire ne doit pas se contenter de manifester son désaccord avec la décision de la division générale. Elle doit également relever des erreurs précises que la division générale a commises en rendant sa décision et expliquer comment ces erreurs, le cas échéant, correspondent à

³ Voir la Loi sur le MEDS, article 58(2).

⁴ Voir l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

l'un ou plusieurs des quatre moyens d'appel prévus par la loi. Un appel devant la division d'appel n'est pas censé être une reprise de l'audience devant la division générale. Il ne suffit pas de présenter les mêmes éléments de preuve et arguments à la division d'appel dans l'espoir qu'elle tranchera votre cause différemment.

[14] L'une des tâches de la division générale consiste à tirer des conclusions de fait. Ce faisant, elle est présumée avoir tenu compte de tous les éléments de preuve qui lui ont été présentés⁵. Dans la présente décision, je ne vois aucune indication que la division générale a fait fi du témoignage de la prestataire. En fait, la division générale a longuement discuté de son témoignage dans sa décision. Toutefois, elle a conclu que la preuve, appliquée à la loi, ne la rendait pas admissible à des prestations d'assurance-emploi.

La division générale a examiné le témoignage de la prestataire

[15] La question de savoir si un prestataire est fondé à quitter volontairement son emploi dépend de nombreux facteurs. Dans le cas qui nous occupe, la division générale a conclu que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, par exemple :

- Elle aurait pu discuter de ses préoccupations avec son employeur.
- Elle aurait pu trouver un autre emploi avant de démissionner.

[16] La division générale a fondé ces conclusions sur les facteurs suivants :

- La prestataire a témoigné qu'elle n'a jamais fait part de ses préoccupations à son employeur et que lorsqu'elle a été rappelée au travail en février 2021, elle a supposé que rien ne changerait.
- La prestataire a témoigné que sa superviseure immédiate n'avait pas pris les précautions liées à la COVID au sérieux, mais qu'elle n'avait jamais pensé aborder quelqu'un de plus haut placé dans la hiérarchie organisationnelle au sujet de ses préoccupations.

⁵ Voir l'arrêt *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

- La prestataire a témoigné qu'elle n'a jamais cherché un autre emploi avant de quitter son poste.

[17] Je ne vois rien qui laisse croire que la division générale a agi injustement, a fait fi de la preuve ou a mal interprété le droit en fondant sa décision sur les facteurs mentionnés plus haut. Comme la division générale l'a souligné à juste titre, avoir de bonnes raisons de quitter un emploi n'est pas la même chose qu'avoir une justification de quitter un emploi lorsque des solutions de rechange **raisonnables** sont disponibles. La prestataire n'est peut-être pas d'accord avec la norme du caractère raisonnable de la division générale, mais elle n'a pas décrit une erreur qui m'amène à conclure que son analyse était déraisonnable.

Les retards de la Commission n'étaient pas pertinents pour les raisons de la prestataire d'avoir quitté son emploi en vente au détail

[18] La prestataire soutient que la Commission l'a traitée injustement. Elle affirme que la Commission lui a versé des prestations d'assurance-emploi pendant plusieurs mois même si elle n'y avait pas droit. Elle se plaint que la Commission a ensuite pris plusieurs mois supplémentaires pour l'informer qu'elle l'avait payée en trop.

[19] Je ne vois pas le bien-fondé de cette argumentation. À la division générale, la prestataire n'a pas accusé explicitement la Commission de retard⁶ Pour cette raison, on ne peut reprocher à la division générale d'avoir omis d'examiner un argument qu'elle n'a pas entendu.

[20] La prestataire n'a été informée qu'elle était inadmissible aux prestations qu'en décembre 2021. Cependant, cela ne change rien au fait qu'en vertu de la loi, elle n'avait jamais été fondée à quitter son emploi. Malgré le temps qu'il a fallu à la Commission pour décider qu'elle n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi entre février et mai 2021, la prestataire a néanmoins bénéficié d'un trop-payé.

⁶ J'ai examiné les documents déposés par la prestataire auprès de la division générale et j'ai écouté l'enregistrement de l'audience devant cette dernière.

Conclusion

[21] Pour les motifs qui précèdent, je conclus que le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[22] La permission d'interjeter appel est refusée.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel