



Citation : *CM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 354

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse :	C. M.
Partie défenderesse :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
<hr/>	
Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 27 janvier 2023 (GE-22-2878 et GE-22-2879)
<hr/>	
Membre du Tribunal :	Pierre Lafontaine
Date de la décision :	Le 29 mars 2023
Numéros de dossier :	AD-23-172 et AD-23-173

Décision

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

Aperçu

[2] Du 23 juin 2018 au 19 mars 2020, la demanderesse (prestataire) a travaillé pour son employeur et a cessé de travailler pour lui en raison d'un manque de travail.

[3] Le 8 avril 2020, elle a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi. Une période de prestations a été établie à compter du 22 mars 2020 afin que la prestataire puisse recevoir des prestations d'assurance-emploi d'urgence (PUAE).

[4] Du 29 mai 2020 au 9 janvier 2021, elle a travaillé de nouveau pour son employeur et a cessé de travailler pour lui en raison d'un manque de travail.

[5] Du 8 février 2021 au 12 février 2022, la prestataire a effectué une autre période d'emploi pour le même employeur et a cessé de travailler pour lui à la suite de son départ volontaire.

[6] Le 23 février 2022, la prestataire a présenté une demande de prestations.

[7] Le 13 juin 2022, la Commission a réclamé de la prestataire le remboursement d'un versement anticipé qui lui a été payé sans droit. Le 11 juillet 2022, la Commission a informé la prestataire qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi à partir du 13 février 2022, car elle a volontairement quitté son emploi sans motif valable au sens de la loi et qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable dans son cas.

[8] La division générale a déterminé que la prestataire a reçu des prestations pour une période équivalente à 18 semaines, alors qu'elle pouvait en recevoir pour une période de 16 semaines. Elle a conclu que la somme de 1 000,00 \$ représentait un versement excédentaire qui devait être remboursé par la prestataire.

[9] La division générale a déterminé que le départ volontaire de la prestataire reposait sur un choix personnel. Elle a déterminé que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. La division générale a conclu que la prestataire a quitté volontairement son emploi sans justification au sens de la loi.

[10] La prestataire demande à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de la gravité de la situation. Elle n'avait pas d'autres choix que de quitter son emploi. La prestataire est consternée qu'en tant que personne honnête et intègre, ayant peu de revenus, elle soit obligée de rembourser la somme obtenue pendant le confinement covid.

[11] 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.

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

Question en litige

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

Analyse

[14] 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.

[15] 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 d'autres mots, elle doit établir que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

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

[17] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la gravité de la situation. Elle n'avait d'autres choix que de quitter son emploi. La prestataire est consternée qu'en tant que personne honnête et intègre, ayant peu de revenus, elle soit obligée de rembourser la somme obtenue pendant le confinement covid.

Trop-payé – Versement anticipé

[18] Le 8 avril 2020, la prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi. Une demande de PUAE a pris effet le 22 mars 2020.

[19] Comme la prestataire était admissible à la PUAE, elle a reçu un paiement en avance initial de 2 000 \$ une fois sa demande établie. Ce paiement a été versé à la prestataire le 13 avril 2020.

[20] La prestataire a donc reçu 2000\$ en versement anticipé et 7000\$ à la suite de ses déclarations pour un total de 9000\$. La prestataire a fait ses déclarations pendant 16 semaines. Elle pouvait donc recevoir 8000\$ de PUAE (16 x 500\$). La Commission a calculé que la prestataire a reçu 1000\$ de prestations auxquelles elle n'avait pas droit (9000\$-8000\$=1000\$).

[21] Je constate que la loi mise en vigueur pendant la pandémie permet à la Commission de réviser si une personne a reçu une somme à titre de PUAE pour laquelle elle n'était pas admissible. La loi indique clairement que la personne doit rembourser la PUAE versée en trop.¹

[22] La loi ne permet malheureusement aucun écart et ne donne **aucune discrétion** au Tribunal afin d'effacer le montant du remboursement à payer même pour des motifs humanitaires.²

[23] Ce motif d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Départ volontaire

[24] La division générale a déterminé que la prestataire a volontairement quitté son emploi. Elle a donné plus de poids à la version initiale de la prestataire à l'effet qu'elle avait choisi volontairement de quitter son emploi afin de prendre sa retraite.

¹ Voir les articles 52 et 153.6 (1) (a) de la *Loi sur l'assurance -emploi*.

² *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304.

[25] La division générale n'a pas retenu les explications de la prestataire voulant que la relation conflictuelle avec sa directrice, plus particulièrement les commentaires qu'elle lui aurait formulés vers la fin de janvier 2022 ou le début de février 2022, soient à l'origine de son départ volontaire.

[26] Pour ce faire, la division générale a tenu compte des déclarations antérieures de la prestataire contenues dans sa demande de prestations, ses déclarations à la Commission, incluant sa demande de révision, et dans son avis d'appel. La division générale a retenu que la prestataire mentionne à chaque occasion avoir quitté son emploi pour prendre sa retraite. La division générale a considéré que les affirmations de la prestataire étaient sans équivoque à cet égard.

[27] La division générale a particulièrement retenu l'une des déclarations de la prestataire dans laquelle elle aborde la question liée au travail de gestionnaire de la directrice. Dans cette déclaration, la prestataire précise que même si elle trouvait sa directrice « un peu inadéquate » dans le poste qu'elle occupait, ce n'était pas grave et ce n'était pas un motif qui avait fait en sorte qu'elle quitte son emploi. Elle a réitéré avoir quitté son emploi pour prendre sa retraite et souligné qu'aucun « élément déclencheur » n'était à l'origine de son départ.³

[28] La division générale a déterminé que cette déclaration corroborait les déclarations initialement faites par la prestataire selon lesquelles elle a quitté son emploi avant tout pour prendre sa retraite, et que les agissements de la directrice ne sont pas en lien avec cette décision.

[29] La division générale a considéré que la prestataire a fait valoir un autre motif que celui qu'elle a donné à plusieurs reprises après avoir été informée par la Commission que son départ volontaire n'était pas justifié au sens de la loi.

³ Voir les pièces GD3-34 et GD3-35 du dossier GE-22-2879.

[30] La division générale n'a pas été convaincue que les conditions de travail de la prestataire étaient à un tel point intolérable qu'elle n'avait d'autre choix que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait.

[31] La division générale a déterminé que la prestataire disposait d'autres solutions que celle de quitter son emploi. Elle aurait pu essayer de résoudre le problème avec sa directrice principale. Elle aurait pu chercher un autre emploi qui lui convenait mieux avant de décider de quitter.

[32] Je suis d'avis que la décision de la division générale repose sur la preuve et la loi applicable en matière de départ volontaire. La prestataire n'a pas relevé d'erreur de droit ou de conclusion de fait erronée que la division générale aurait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance pour rendre sa décision sur la question du départ volontaire.

[33] Malheureusement pour la prestataire, un appel interjeté à la division d'appel du Tribunal ne constitue pas une nouvelle audience lors de laquelle elle peut présenter à nouveau des éléments de preuve afin d'obtenir une décision favorable.

[34] Pour les motifs susmentionnés et après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments de la prestataire au soutien de sa 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.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel