



[TRADUCTION]

Citation : *TT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 762

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à la permission de faire
appel**

Partie demanderesse : T. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 17 avril 2023
(GE-22-3369)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 13 juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-368

Décision

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

Aperçu

[2] La prestataire, T. T., fait appel de la décision de la division générale.

[3] La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a estimé que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était fondée à prendre un congé lorsqu'elle l'a fait; c'est-à-dire, elle n'a pas pris un congé pour une raison prévue par la loi. La division générale a conclu que la prestataire avait d'autres solutions raisonnables que de prendre un congé. Comme la prestataire n'était pas fondée à prendre un congé, elle a été exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[4] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a conclu qu'elle n'avait pas de justification. La prestataire soutient également qu'il y a eu violation des principes de justice naturelle. Elle dit qu'il est injuste de s'attendre à ce qu'elle rembourse les prestations qu'elle a reçues. Sa famille connaît déjà des difficultés financières.

[5] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. En d'autres termes, il doit y avoir une cause défendable.¹ Si l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès, l'affaire est close.²

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² En vertu de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'aboutir ».

Questions

[7] Les questions sont les suivantes :

- (a) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas de justification?
- (b) Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de procédure?

Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] La division d'appel doit accorder la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il existe une chance raisonnable de succès si la division générale a commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait.³

[9] Pour les erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur qu'elle a commise de manière perverse ou capricieuse, ou sans tenir compte des éléments de preuve dont elle disposait.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas de justification?

[10] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu qu'elle n'avait pas de justification. Elle soutient qu'elle était fondée à quitter son emploi parce que ses conditions de travail constituaient un danger pour sa santé et sa sécurité. Plus précisément, elle fait valoir que cela augmentait les probabilités qu'elle contracte la COVID-19 et mette sa santé, ainsi que celle de sa famille, en danger.

[11] La prestataire déclare également qu'elle est atteinte du trouble du déficit de l'attention avec hyperactivité (TDAH). Elle dit que cela nuit à sa capacité à trouver un

³ Voir le paragraphe 1 de l'article 58 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

emploi ou à se concentrer sur ses études tout en travaillant. Elle explique que c'est la raison pour laquelle elle n'avait pas d'autre solution raisonnable que de prendre un congé. Elle dit qu'elle ne pouvait pas continuer à travailler et chercher d'autres emplois en même temps à cause de son état de santé.

[12] La prestataire a joint une note médicale de son médecin de famille. Son médecin confirme qu'elle a un TDAH. Il confirme également que la prestataire a besoin de mesures d'adaptation [traduction] « pour réussir ses études universitaires ». Il s'agit notamment de disposer de plus de temps pour les évaluations et les devoirs, d'une pause pendant les évaluations et d'un environnement silencieux pour effectuer les évaluations.⁴

[13] La note médicale ne dit rien sur la façon dont l'état de santé de la prestataire nuit à sa capacité à trouver du travail ou à être en mesure de suivre ses cours tout en cherchant du travail. La prestataire ne cite pas correctement la note médicale, car celle-ci ne fait pas mention de sa capacité de chercher du travail.

[14] Toutefois, même si la note médicale avait appuyé l'argument de la prestataire, je n'ai pas le droit de l'examiner. La note médicale constitue un nouvel élément de preuve dont la division générale ne disposait pas. En général, la division d'appel ne peut pas accepter de nouveaux éléments de preuve à moins qu'ils fournissent des renseignements généraux.⁵ Ce n'est pas le cas en l'espèce.

[15] La division générale a examiné l'article 29(c)(iv) de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour voir s'il s'appliquait à la situation de la prestataire. Aux termes de cet article, une partie prestataire est fondée à quitter son emploi si aucune autre solution raisonnable ne s'offrait à elle, compte tenu des « conditions de travail dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ».

[16] La division générale a cerné l'article approprié de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle a ensuite conclu que la situation de la prestataire correspondait à cet article. La

⁴ Voir la note médicale du médecin datée du 28 mars 2023 à la page AD 1C-2.

⁵ Voir *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

division générale a examiné les faits pour savoir si les conditions de travail de la prestataire constituaient un danger pour sa santé ou sa sécurité.

[17] La division générale a pris note des éléments de preuve fournis par la prestataire selon lesquels sa mère est immunodéprimée. La prestataire craignait de rendre sa mère malade. La division générale a également noté que la prestataire craignait de contracter la COVID-19. La prestataire a encore présenté la même preuve. De plus, la prestataire ne conteste aucune des conclusions de fait de la division générale. Les conclusions de fait de la division générale concordent avec les éléments de preuve dont elle dispose.

[18] Essentiellement, la prestataire me demande de réévaluer la preuve et de tirer ma propre conclusion. Mais ce n'est pas sur cette base que je peux permettre à la prestataire à aller de l'avant avec son appel. La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* limite ce que je peux faire. Elle ne permet pas de réévaluer les éléments de preuve à cette étape des procédures.

[19] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi.

Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de procédure?

[20] La prestataire fait valoir que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale. Elle dit que la conclusion selon laquelle elle doit rembourser les prestations est injuste. Elle dit que sa famille connaît déjà des difficultés financières. Si elle rembourse les prestations reçues, elle ne sera pas en mesure de contribuer aux dépenses du ménage, telles que le loyer et les factures.

[21] Ces arguments ne portent pas sur la question de savoir si le processus devant la division générale était équitable. Par exemple, ils ne prétendent pas que la membre de la division générale n'a pas donné à la prestataire un préavis suffisant de l'audience,

qu'elle a omis de lui communiquer des documents pertinents ou qu'elle a fait quoi que ce soit qui a nui au droit de la prestataire d'être entendue ou de présenter sa cause.

[22] La prestataire ne prétend pas non plus que la membre ait fait preuve de partialité ou ait décidé à l'avance de l'issue de l'appel.

[23] Étant donné que les arguments de la prestataire ne portent pas sur la question de savoir si le processus a été équitable, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point.

Le trop-payé de la prestataire

[24] La prestataire a reçu un trop-payé parce qu'elle a reçu des prestations d'assurance-emploi qu'elle n'avait pas le droit de recevoir. Elle affirme que sa famille connaît des difficultés financières. Elle dit que le fait de rembourser les prestations aggravera leurs difficultés.

[25] Je n'ai pas le pouvoir d'annuler ou de réduire le trop-payé. Mais la prestataire peut se référer à son avis de dette, qui présente ses options et fournit des coordonnées.

[26] Si elle ne l'a pas déjà fait, la prestataire peut communiquer avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour obtenir des mesures d'aide ou demander des renseignements sur les modalités de remboursement. L'ARC pourrait notamment évaluer sa situation financière et faire des recommandations à l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, pour annuler ou réduire le trop-payé.

Conclusion

[27] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Je refuse la permission de faire appel. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel