



[TRADUCTION]

Citation : *HR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 845

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demandeur : H. R.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 22 mars 2023
(GE-23-142)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : **Le 24 juin 2023**

Numéro de dossier : AD-23-319

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel ne sera pas instruit.

Aperçu

[2] H. R. est celui qui a demandé la permission de faire appel. Je vais l'appeler le « prestataire » parce qu'il a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Lorsque la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que le prestataire était capable de travailler, elle a mis fin à ses prestations de maladie.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle n'a pas voulu modifier sa décision. Le prestataire a porté la décision découlant d'une révision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] La division générale était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était incapable de travailler en raison de sa maladie après le 30 juin 2022.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel. Le prestataire n'a pas de cause défendable selon laquelle la décision de la division générale aurait commis une erreur de compétence ou une erreur de fait importante. Son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de compétence?

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait importante en ignorant ou en interprétant de façon erronée les déclarations selon lesquelles le prestataire avait cessé de travailler?

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

[9] Pour que la demande de permission de faire appel du prestataire soit accueillie, ses motifs d'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel ». Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

[10] Les moyens d'appel cernent les types d'erreurs que je peux prendre en considération. Je peux seulement examiner les erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit¹.

[11] Les tribunaux ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable² ».

¹ Il s'agit d'une version en langage clair des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir la décision *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

Erreur de compétence

[12] Lorsque le prestataire a sélectionné un moyen d'appel dans son formulaire de demande à la division d'appel, il a choisi l'erreur considérée avec une erreur de compétence.

[13] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[14] Les erreurs de compétence sont commises lorsque la division générale rend une décision qu'elle n'est pas autorisée à rendre, ou qu'elle omet de rendre une décision qu'elle est tenue de rendre.

[15] La division générale est seulement autorisée à examiner les questions abordées dans la décision découlant de la révision de la Commission³. Celle-ci avait conclu que le prestataire n'avait pas droit aux prestations de maladie après le 30 juin 2022. Elle a maintenu cette décision dans sa décision découlant d'une révision.

[16] La division générale a examiné la décision de la Commission sur cette seule question. Elle n'a rendu aucune décision sur d'autres questions.

Erreur de fait importante

[17] Le 6 juin 2023, le prestataire a écrit à la division d'appel pour ajouter à ses moyens d'appel. Il a dit que la division générale avait commis une erreur de fait importante. Il a affirmé qu'elle n'avait pas tenu compte des rapports indiquant qu'il avait cessé de travailler parce qu'il était malade⁴.

[18] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en omettant de mentionner les déclarations selon lesquelles il a **cessé** de travailler parce qu'il était malade.

³ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la page AD1B-1 du dossier d'appel.

[19] La division générale a compris que le prestataire avait cessé de travailler le 20 mai 2022⁵. Elle a également compris que le prestataire avait reçu des prestations de maladie à compter du 5 juin 2022. Toutefois, elle ne s'est pas préoccupée de la raison pour laquelle le prestataire avait **cessé** de travailler.

[20] L'appel du prestataire portait sur son admissibilité aux prestations de maladie continues après le 30 juin 2022. La division générale devait établir si le prestataire était toujours incapable de travailler après le 30 juin 2022. Elle n'avait pas à décider s'il aurait dû avoir droit à des prestations de maladie.

[21] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'a pas droit aux prestations (régulières) à moins d'être capable de travailler et disponible à cette fin. Toutefois, une partie prestataire peut avoir droit à des prestations de maladie si elle est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure (alors qu'elle aurait été disponible si elle n'avait pas été malade ou blessée⁶).

[22] Il est possible que le prestataire ait voulu soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve selon laquelle il était toujours incapable de travailler en raison d'une maladie **après le 30 juin 2022**. En supposant que c'est ce qu'il avait l'intention de faire, j'ai examiné la question.

[23] Pour conclure que la division générale a commis une erreur de fait importante, je dois juger qu'elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait qui a ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents⁷.

[24] Le prestataire a dit que la division générale n'avait pas tenu compte des [traduction] « rapports », mais il n'a pas autrement cerné les rapports auxquels il faisait référence. Il n'a soulevé aucun élément de preuve que la division générale a omis ou

⁵ Voir le paragraphe 2 de la décision de la division générale.

⁶ Voir l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ C'est une paraphrase. L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que ce genre d'erreur se produit lorsque la division générale fonde sa décision « sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

ignoré et qui aurait pu l'aider à prouver qu'il était incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure après le 30 juin 2022.

[25] Comme le prestataire n'est pas représenté, j'ai examiné le dossier pour voir si la division générale avait peut-être ignoré ou mal interprété des rapports ou d'autres éléments de preuve pertinents à ses conclusions de fait⁸.

[26] Le dossier de la Commission comprend un rapport médical. Il s'agit d'un billet médical (qui semble être) daté du 30 juin 2022⁹. Cette note indique que le prestataire peut effectuer des tâches légères. De plus, le prestataire aurait présenté deux autres notes à son audience. La décision de la division générale aborde le fond de ces autres notes et souligne qu'elles appuyaient la position de la Commission selon laquelle le prestataire aurait pu reprendre des fonctions légères à compter du 30 juin 2022¹⁰.

[27] Le 5 août 2022, le prestataire a également [traduction] « déclaré » à la Commission qu'il avait des douleurs au genou et qu'il ne pensait pas pouvoir retourner travailler à temps plein¹¹. C'est la seule preuve qui appuie la position du prestataire selon laquelle il est demeuré incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. La division générale n'a pas fait référence à la déclaration du 5 août 2022.

[28] Toutefois, il est impossible de soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété ces éléments de preuve lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était incapable de travailler après le 30 juin 2022.

[29] Tous les éléments de preuve médicale dont disposait la division générale laissaient croire que le prestataire était capable de faire des tâches légères après le 30 juin 2022. Dans sa déclaration du 5 août à la Commission, le prestataire a dit qu'il ne savait pas quel type de travail léger il pouvait faire, mais il a admis que son médecin lui avait dit de retourner travailler dans ce type de travail.

⁸ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

⁹ Voir la page GD3-19 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir le paragraphe 8 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

[30] Le prestataire a fait d'autres déclarations qui semblent nuancer son commentaire du 5 août selon lequel il ne pensait pas pouvoir travailler à temps plein. À au moins deux reprises, il a dit qu'il était **incapable d'effectuer** un travail exigeant et qu'il n'avait **pas réussi à trouver** un emploi¹². Dans sa demande de révision du 12 septembre 2022, il a confirmé qu'il était disponible pour un emploi exigeant seulement des travaux légers et qu'il cherchait toujours un emploi¹³. Il a également déclaré qu'il ne pouvait pas trouver un tel emploi parce qu'il avait de la difficulté à communiquer en français.

[31] L'importance du commentaire du 5 août doit être considérée à la lumière de l'ensemble de la preuve médicale ainsi que des autres déclarations du prestataire devant la division générale. Le commentaire du 5 août n'était pas si important que je m'attendrais à ce que la division générale y fasse référence. Les cours ont déclaré que l'on peut généralement présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve portés à sa connaissance. La division générale n'est pas tenue de faire référence à chaque élément de preuve¹⁴.

[32] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait.

[33] Je comprends que le prestataire croit probablement qu'il n'aurait pas perdu son emploi s'il n'avait pas été malade et qu'il n'aurait pas eu à chercher un emploi exigeant seulement des travaux légers. Cela est peut-être vrai, comme la division générale l'a reconnu¹⁵.

[34] Malheureusement, la *Loi sur l'assurance-emploi* offre seulement des prestations de maladie aux parties prestataires qui sont **incapables** de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure. Elle n'a pas pu conclure qu'il avait droit à des prestations de

¹² Voir les pages GD2-7 et GD5-2 du dossier d'appel.

¹³ Voir la page GD3-24 du dossier d'appel.

¹⁴ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82. (Sauf les éléments de preuve qui minent de façon importante la décision - voir la décision *Canada (Procureur général) c Mendoza*, 2021 CAF 36.

¹⁵ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

maladie simplement parce qu'il ne pouvait pas accomplir les tâches plus lourdes de son emploi initial.

[35] Je remarque également que la Cour d'appel fédérale a examiné cette question particulière. Dans la décision *Ayai*, la Cour a examiné une décision du juge-arbitre¹⁶, dans laquelle bon nombre des faits étaient semblables à ceux de la présente affaire¹⁷.

[36] Le prestataire dans *Ayai* essayait également d'obtenir des prestations de maladie pour une période où il pouvait seulement faire des tâches légères. L'employeur du prestataire n'avait pas de tâches légères disponibles. Le juge-arbitre a conclu que la Commission avait raison de refuser des prestations de maladie pour cette période.

[37] Lorsque la Cour d'appel fédérale a examiné la décision du juge-arbitre, elle a décidé que la décision du juge-arbitre avait été raisonnable : elle a reconnu que le prestataire avait obtenu un certificat médical attestant qu'il pouvait seulement effectuer des tâches légères, mais elle a dit que cela n'établissait pas qu'il était incapable de travailler.

[38] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[39] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

¹⁶ Le juge-arbitre était le tribunal administratif d'appel qui a instruit l'appel du prestataire.

¹⁷ Voir la décision *Ayai c Canada (Procureur général)* 2013 CAF 294.