



[TRADUCTION]

Citation : *LL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1017

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Demanderesse :

L. L.

Défenderesse :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision de la division générale datée du
18 juillet 2024 (GE-24-1638)

Membre du Tribunal :

Glenn Betteridge

Date de la décision :

Le 27 août 2024

Numéro de dossier :

AD-24-504

Décision

[1] L. L. n'a pas démontré que son appel de la décision de la division générale a une chance raisonnable de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission d'aller de l'avant.

[2] Par conséquent, la décision de la division générale est maintenue.

Aperçu

[3] L. L. est la prestataire dans la présente affaire.

[4] Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada lui a versé des prestations.

[5] Plus tard, la Commission a réexaminé sa demande. Elle a décidé qu'elle n'avait pas droit à des prestations régulières parce qu'elle n'était pas capable de travailler et qu'elle n'était pas disponible à cette fin¹.

[6] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision. Cette dernière en a modifié une partie. Elle a converti sa demande de prestations régulières en demande de prestations de maladie, à compter du 22 août 2021, pour une période de 15 semaines². C'est le nombre maximal de semaines de prestations de maladie qu'elle pouvait obtenir. Mais elle a maintenu sa décision selon laquelle elle n'était pas capable de travailler ni disponible à cette fin après la fin de ses prestations de maladie. Elle ne pouvait donc pas lui verser de prestations régulières.

¹ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prescrit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

² L'article 18(1)(b) de la *Loi* prescrit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler. Cet article et l'article 21 permettent à la Commission de verser aux gens ce qu'on appelle communément des « prestations de maladie de l'assurance-emploi ».

[7] Cela signifie que la Commission lui avait versé des prestations auxquelles elle n'avait pas droit et qu'elle devait les rembourser. C'est ce qu'on appelle un versement excédentaire.

[8] La prestataire a fait appel devant la division générale du Tribunal. Cette dernière a rejeté son appel parce qu'elle n'avait pas démontré qu'elle était à la fois capable de travailler et disponible à cette fin.

[9] La prestataire a demandé la permission de porter la décision de la division générale en appel. Je ne peux lui en donner la permission que si son appel a une chance raisonnable de succès. Cela signifie la même chose que de pouvoir soutenir que la division générale a commis une erreur.

Questions en litige

[10] Je dois trancher trois questions :

- Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?
- Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante?
- Peut-on soutenir que la division générale a commis une autre erreur que je peux prendre en compte?

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

[11] J'ai examiné le dossier d'appel de la division générale pour décider s'il convient d'accorder la permission à la prestataire³. J'ai écouté l'enregistrement de l'audience de la division générale⁴. J'ai lu la décision et j'ai examiné la demande de la prestataire à la division d'appel⁵.

³ Voir les pages GD2 à GD4, GD6, GD7, GD9, GD10, GD12, GD14 et GD16 à GD18.

⁴ L'audience a duré environ 1 heure 28 minutes. Puis, la prestataire a demandé de continuer un autre jour. Elle a par la suite choisi de poursuivre le processus d'appel par écrit.

⁵ Voir le document AD1.

[12] Je ne donne pas la permission à la prestataire de faire appel pour les motifs qui suivent.

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[13] Pour obtenir la permission, la prestataire doit démontrer que son appel a une chance raisonnable de succès⁶. Cela signifie la même chose que de pouvoir soutenir que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

- Elle a utilisé un processus inéquitable, a préjugé l'affaire ou a fait preuve de partialité – c'est ce qu'on appelle une erreur en matière d'équité procédurale ou de justice naturelle.
- Elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher – c'est ce qu'on appelle une erreur de compétence.
- Elle a commis une erreur de droit.
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁷.

[14] Il peut être facilement satisfait à ce critère⁸.

⁶ L'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)* prescrit que je dois accorder la permission de faire appel si j'estime que l'appel a une chance raisonnable de succès. Cela signifie la même chose que d'avoir une « cause défendable ». Voir les décisions *O'Rourke c Canada (Procureur général)*, 2018 CF 498; *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12; et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 aux para 16.

⁷ Il s'agit des moyens d'appel qui sont énoncés à l'article 58(1) de la *Loi sur le MEDS*. J'appelle cela des erreurs.

⁸ Ce critère juridique est décrit notamment dans les affaires *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12; et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au para 16.

On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

– Les arguments de la prestataire

[15] Dans sa demande à la division d'appel, la prestataire a coché la case selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit⁹.

[16] Elle soutient ce qui suit :

[Traduction]

En interprétant la *Loi sur l'assurance-emploi* dans son sens littéral ET isolément, Elyse Rosen a commis des erreurs préjudiciables, qui seront éventuellement traitées par la CCDP. Cette loi coexiste avec beaucoup d'autres lois qui ont priorité sur elle, comme : le *Code canadien du travail*, le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1995, la *Loi canadienne sur l'accessibilité* de 2019 et la *Charte canadienne des droits et libertés de la personne*. »¹⁰

[17] La prestataire a également fait valoir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle n'a pas suivi les décisions du Tribunal dans l'affaire *LD*¹¹. La loi considère ce type d'erreur comme une erreur de droit; je vais donc en traiter dans cette section.

– Ce qui constitue une erreur de droit

[18] La division générale commet une erreur de droit dans les cas suivants :

- elle ne tient pas compte d'un argument qu'elle doit considérer;
- elle interprète mal une loi;
- elle applique le mauvais critère juridique;
- elle ne se conforme pas à une décision judiciaire qu'elle doit suivre;

⁹ Voir la page AD1-4.

¹⁰ Voir les pages AD1-7 et AD1-8.

¹¹ Voir *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 76.

- elle ne donne pas de motif suffisant pour justifier sa décision.

[19] On ne peut soutenir que la division générale a commis l'une ou l'autre de ces erreurs. J'analyserai les arguments de la prestataire un à la fois.

– **La *Charte canadienne des droits et libertés***

[20] La division générale n'avait pas le pouvoir de trancher l'appel en se fondant sur la *Charte canadienne des droits et libertés (Charte)*¹². Cela s'explique par le fait que la prestataire n'a pas fait ce qu'elle devait faire pour contester la *Charte*.

[21] Le Tribunal a un processus que les gens doivent suivre s'ils veulent que le Tribunal tranche leur dossier sur le fondement d'un droit garanti par la *Charte*. La division générale l'a expliqué à la prestataire. Elle lui a donné l'occasion de déposer une contestation fondée sur la *Charte*. Elle n'a pas suivi le processus du Tribunal. La division générale ne pouvait donc pas trancher sa cause en se fondant sur la *Charte*.

– **Les autres lois que la division générale a ignorées selon la prestataire**

[22] La loi confère à la division générale le pouvoir de trancher toute question de droit nécessaire pour statuer sur un appel¹³. La division générale n'avait toutefois pas à examiner et à appliquer les autres lois que, de l'avis de la prestataire, elle aurait dû examiner et appliquer.

[23] La division générale devait décider si la prestataire était disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable. Pour ce faire, elle devait appliquer l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* et le critère *Faucher*¹⁴. Et c'est ce qu'elle a fait.

¹² La division générale a abordé la question de la contestation fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* dans sa décision aux para 20 à 23.

¹³ Voir l'article 64(1) de la *Loi sur le MEDS*.

¹⁴ La division générale a correctement formulé le critère établi dans la décision *Faucher* dans sa décision aux para 52 à 55. On parle parfois des facteurs *Faucher*. Il y a trois facteurs, ou éléments, qu'une personne doit démontrer pour prouver qu'elle est disponible pour travailler.

[24] Le critère *Faucher* est un critère en trois volets que, de l'avis des tribunaux, le Tribunal devrait utiliser lorsqu'il décide si une personne est disponible pour travailler en application de l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

– **L'interprétation et l'application de la loi par la division générale**

[25] La division générale n'a pas appliqué la loi au sens littéral. Elle a appliqué la loi en se fondant sur les termes de la *Loi* et du *Règlement* tels qu'ils ont été interprétés par les tribunaux fédéraux. Autrement dit, elle a suivi la loi sur l'assurance-emploi et les décisions judiciaires exécutoires qu'elle devait suivre.

[26] La division générale a interprété la loi compte tenu des faits pertinents, y compris les restrictions et limitations liées à l'invalidité de la prestataire et son besoin de mesures d'adaptation. C'est ce qu'elle a fait lorsqu'elle a interprété la loi sur l'« emploi convenable » et qu'elle a décidé ce qui constituait un emploi convenable pour la prestataire pendant la période où elle voulait recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi.

[27] Rien ne me montre que la division générale a fait preuve de discrimination à l'égard de la prestataire dans sa façon d'interpréter et d'appliquer la loi. La division générale n'avait pas à accepter le point de vue de la prestataire sur sa situation ni ses arguments. Dans l'ensemble, la façon dont elle a interprété et appliqué la loi était souple et contextuelle. La division générale a tenu compte de la situation de la prestataire et de ses besoins liés à son invalidité à la lumière des obstacles à l'emploi auxquels elle devait faire face pour obtenir un emploi comme personne atteinte d'un trouble bipolaire.

[28] La division générale n'a pas [traduction] « accusé à tort » la prestataire de ne pas en faire assez. Suivant le deuxième volet du critère *Faucher*, une personne doit démontrer son désir de retourner au travail le plus tôt possible en faisant des démarches pour obtenir un emploi convenable.

[29] La Cour d'appel fédérale a décidé que, pour savoir si une personne a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable, il faut appliquer le droit établi aux faits¹⁵.

[30] Dans l'appel de la prestataire, la division générale a soupesé la preuve concernant ses démarches pour trouver un emploi convenable. Elle a ensuite tiré une conclusion de fait fondée sur cette preuve. La division générale a donc fait ce que les tribunaux ont dit qu'elle devait faire dans le cadre du deuxième volet du critère énoncé dans la décision *Faucher*. Autrement dit, elle a appliqué le bon critère juridique aux faits.

– Les décisions *LD* du Tribunal

[31] Le Tribunal a rendu trois décisions dans l'appel de L. D. L'affaire est passée de la division générale à la division d'appel, puis est revenue devant la division générale¹⁶.

[32] L. D. était un étudiant à temps plein. La Commission l'a exclu du bénéfice des prestations. Elle a dit qu'il n'avait pas réfuté la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. Elle a affirmé qu'il n'avait pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[33] Lorsque l'affaire est retournée devant la division générale, cette dernière a décidé que L. D. avait démontré qu'il **était disponible pour travailler**¹⁷. **Autrement dit, elle a accueilli son appel.**

[34] Dans l'appel de la prestataire, la division générale n'a pas commis d'erreur de droit en ne suivant pas l'issue de la deuxième décision *LD* de la division générale. Je conclus ainsi pour deux raisons.

¹⁵ Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 au para 83.

¹⁶ *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 989; *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 988 (division d'appel); et *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 76.

¹⁷ Voir *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 76.

[35] Premièrement, les décisions *LD* ne sont pas des décisions judiciaires. Cela signifie que la division générale n'avait pas à les suivre. Autrement dit, elle n'avait pas à faire droit à l'appel de la prestataire parce que la prestataire et L. D. souffraient de troubles de santé mentale et que L. D. a obtenu gain de cause dans son appel. De plus, les faits et la preuve dans le cas de la prestataire sont très différents des faits et de la preuve dans l'affaire *LD*. Il n'y avait donc aucune raison pour laquelle la division générale aurait dû suivre le résultat de la décision *LD* afin de promouvoir l'uniformité des décisions. Autrement dit, les affaires ne sont pas semblables, de sorte que la division générale n'avait pas à les traiter comme si elles l'étaient.

[36] Deuxièmement, dans le cas de la prestataire, la division générale a suivi le raisonnement de la deuxième décision *LD* de la division générale même si elle n'a pas fait à cette décision. La prestataire fonde son argument sur cette décision¹⁸. La division générale a examiné l'interaction entre les limitations médicales, la situation personnelle et l'emploi convenable lorsqu'elle a appliqué le critère *Faucher* pour se prononcer sur la disponibilité au sens de la *Loi*. Voici les principaux éléments du raisonnement de la division générale :

[25] Pour évaluer la disponibilité du prestataire, je dois d'abord définir ce qui est considéré comme un emploi convenable pour lui. Les critères à prendre en considération pour établir ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : a) la santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail [...]

[26] Je conclus qu'un emploi convenable pour le prestataire constitue un emploi qu'il a les capacités mentales d'exercer comme l'atteste son médecin. [...]

[27] De plus, les limitations médicales du prestataire ne sont pas des conditions personnelles qui limitent indûment son retour au travail. Une partie prestataire n'est pas tenue d'être disponible pour des emplois à moins que ceux-ci soient convenables. Tout emploi qui dépasse les capacités d'une partie prestataire ne serait pas un emploi convenable. Comme je l'ai mentionné plus haut, les

¹⁸ Lorsque la division générale a réexaminé son dossier, elle a fait droit à son appel.

limitations médicales du prestataire limitent ce qui est un emploi convenable pour lui.

[37] Je suis d'accord pour dire que cette deuxième décision *LD* établit l'approche juridique à suivre. La division générale aurait donc dû l'appliquer dans le cas de la prestataire.

[38] Le raisonnement de la division générale me convainc que c'est ce qu'elle a fait. Elle a établi ce qui constituait un emploi convenable pour elle à l'époque pertinente compte tenu de ses limitations et restrictions médicales à ce moment-là¹⁹. Puis, conformément au troisième facteur *Faucher*, elle a décidé qu'elle avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail, sans égard à sa maladie²⁰.

– Résumé de mes conclusions au sujet d'erreurs de droit

[39] Pour résumer cette section, la prestataire n'a donc pas démontré qu'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante ou une autre erreur que je peux prendre en considération

– Arguments de la prestataire

[40] Dans sa demande à la division d'appel, la prestataire a coché la case selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait importante²¹.

[41] La prestataire fait référence au danger que représentent les situations sociales pour elle :

[Traduction]

Étant donné que chaque situation sociale a le potentiel d'exposer quelqu'un comme moi, qui souffre d'un trouble de l'humeur grave, à des éléments déclencheurs qui mènent à de fortes réactions/confrontations émotionnelles, souvent inappropriées,

¹⁹ Voir la décision de la division générale aux para 43 à 46.

²⁰ Voir la décision de la division générale au para 80.

²¹ Voir la page AD1-4.

mon médecin a mentionné qu'il n'y a pas de mesures de protection adéquates pour atténuer ce risque et a exprimé des préoccupations valables (plus que des recommandations) à ce stade.²²

[42] Elle donne ensuite l'exemple d'un exercice de renforcement de l'esprit d'équipe. Elle parle d'une mesure d'adaptation qu'un employeur a mise en place pour répondre aux préoccupations concernant sa dignité, sa sécurité et les premiers soins et pour protéger ses droits. Elle fait ensuite valoir ce qui suit :

[Traduction]

Ces préoccupations ont été prises en compte par mon employeur, qui a jugé préférable que je m'abstienne d'assister en personne à l'activité de renforcement de l'esprit d'équipe dans les bureaux parce qu'il est incapable d'offrir de telles assurances. Je tiens à souligner qu'en ignorant ces faits et en appliquant une interprétation « universelle » aux faits et au droit, Elyse Rosen, membre de la division générale du TSS, a injustement fait preuve de discrimination à mon égard et m'a accusée à tort de « ne pas en faire assez ».²³

[43] Je crois comprendre que la prestataire ne soutient pas que le processus de la division générale était inéquitable sur le plan procédural ou que la membre était partielle ou avait un préjugé. Elle soutient que l'interprétation et l'application de la loi par la division générale ont eu un effet discriminatoire à son égard.

– **Ce qui compte comme une erreur de fait importante**

[44] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée après avoir ignoré des éléments de preuve ou les avoir mal compris²⁴. Autrement dit, si la preuve va directement à l'encontre d'une conclusion de fait que la division générale devait tirer pour rendre sa décision ou n'étaye pas celle-ci.

²² Voir la page AD1-8.

²³ Voir la page AD1-8.

²⁴ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le MEDS* prévoit qu'il existe un moyen d'appel lorsque la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. J'ai décrit ce moyen d'appel en des termes simples, en me fondant sur les mots de la loi et sur les décisions qui l'ont interprété.

[45] La loi dit également que je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve — elle n'est pas tenue de mentionner tous les éléments de preuve²⁵.

– **Les motifs pour lesquels je conclus qu'il n'y a pas de cause défendable**

[46] Je ne peux accepter l'argument selon lequel la division générale a ignoré des faits relatifs aux mesures d'adaptation antérieures de la prestataire ou qu'elle les a mal compris pour trois raisons.

[47] Premièrement, son témoignage au sujet des mesures d'adaptation qu'un ancien employeur a mises en place n'a pas été présenté à la division générale. Autrement dit, il s'agit d'un nouvel élément de preuve à la division d'appel. Elle ne pouvait donc pas l'ignorer ou mal le comprendre. Et la loi dit que je ne peux pas tenir compte de nouveaux éléments de preuve lorsque je décide si la partie prestataire a démontré que l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur²⁶.

[48] Deuxièmement, la prestataire n'a pas mentionné un fait ou un élément de preuve précis dont la division générale était saisie et qu'elle a ignoré ou mal compris.

[49] Troisièmement, la division générale a tenu compte du témoignage de la prestataire (au sujet de ses besoins liés à son invalidité et de son besoin de mesures d'adaptation). C'est ce qu'elle a fait lorsqu'elle a établi ce que constituait un emploi convenable pour elle. Et c'est ce qu'elle a fait lorsqu'elle a appliqué les facteurs *Faucher*²⁷. La division générale écrit ce qui suit :

[59] L'appelante fait valoir que les personnes qui souffrent du trouble bipolaire ont de nombreuses difficultés à trouver du travail. Elle soutient que seulement une personne souffrant de cette maladie sur trois est capable de travailler. Selon elle, comme ces personnes ont besoin de mesures d'adaptation et de milieux de

²⁵ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au para 46.

²⁶ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

²⁷ La décision de la division générale me montre qu'elle a examiné et soupesé son témoignage au sujet de ses restrictions, limitations et besoins liés à son invalidité-, y compris à mesure qu'ils changeaient au fil du temps. Voir les paragraphes 2, 3, 31 à 36 (y compris la note 9), 42 à 44, 46, 59, 60, 70, 73, 74, 77 et 88.

travail très favorables, il y a très peu d'emplois convenables qui leur sont offerts. Je le crois.

[60] J'estime que la disponibilité de l'appelante doit être évaluée en fonction de ce que serait un emploi convenable pour elle compte tenu de sa situation particulière et qu'elle doit tenir compte de sa maladie.

[50] La prestataire se représente elle-même dans le présent appel. Je ne me suis donc pas limité à examiner l'argument qu'elle a formulé pour voir si l'on peut soutenir que la division générale a commis d'autres erreurs de fait importantes²⁸. Je n'ai pas trouvé d'éléments de preuve pertinents que la division générale a négligés ou mal compris. Et sa décision est étayée par les éléments de preuve pertinents qu'elle devait prendre en considération.

[51] Cela signifie qu'on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

Conclusion

[52] La prestataire n'a pas démontré qu'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur que je peux examiner. Autrement dit, son appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

[53] Je ne peux donc pas lui donner la permission de porter la décision de la division générale en appel.

[54] Cela signifie que son appel n'ira pas de l'avant. Et la décision de la division générale demeure inchangée.

Glenn Betteridge

Membre de la division d'appel

²⁸ Lorsqu'un prestataire qui se représente demande la permission de faire appel d'une décision de la division générale, je ne devrais pas appliquer de manière mécanique le critère applicable dans le contexte d'une permission de faire appel. Cela signifie à mon avis que je devrais examiner le droit, la preuve et la décision de la division générale. ²⁸Voir par exemple *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874; *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615; et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.