[TRADUCTION]

Citation : *JX c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 61

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

Décision relative à une prolongation de délai et à une permission de faire appel

Partie demanderesse :	J. X.
Partie défenderesse :	Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 8 août 2024 (GE-24-1964)

Membre du Tribunal :	Solange Losier
Date de la décision :	Le 28 janvier 2025
Numéro de dossier :	AD-25-33

Décision

[1] Une prolongation de délai pour présenter une demande à la division d'appel est accordée. Toutefois, la permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] J. X. est la prestataire dans cette affaire. Elle a demandé et reçu des prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé de façon rétroactive que la prestataire n'était pas admissible aux prestations à compter du 20 septembre 2021 parce qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification[1]. Par conséquent, un avis de dette a été envoyé à la prestataire pour un trop-payé de prestations.

[4] La division générale a rejeté l'appel de la prestataire[2]. Elle a établi que la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle avait fait son nouvel examen. Elle a conclu que la prestataire n'était pas fondée à quitter son emploi. Comme d'autres solutions raisonnables s'offraient à la prestataire, elle a été exclue du bénéfice des prestations[3].

[5] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel. Elle affirme que la division générale a commis plusieurs erreurs révisables, y compris qu'elle n'a pas assuré l'équité du processus et qu'elle a commis des erreurs de compétence, de droit et de fait[4].

---

[1] Voir la décision initiale et la décision de révision de la Commission aux pages GD3-46 à GD3-48 et GD3-72 du dossier d'appel.
[2] Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-11 du dossier d'appel.
[3] Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[4] Voir les pages AD1C-2 et AD1C-3 du dossier d'appel.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès[5].

Questions préliminaires

– **J'ai demandé plus de renseignements à la prestataire**

[7] Lorsque la prestataire a présenté sa demande à la division d'appel, elle n'a pas utilisé les formulaires habituels et sa demande semblait en retard[6].

[8] Je lui ai écrit une lettre pour lui demander de me donner plus de renseignements sur le possible retard de sa demande et, si celle-ci était réellement en retard, de fournir une explication raisonnable. Je lui ai aussi demandé de me donner les raisons précises de son appel (aussi appelées les « moyens d'appel »)[7]. La prestataire a répondu à ma lettre en me fournissant les renseignements que j'avais demandés, et j'ai examiné ses raisons[8].

Questions en litige

[9] Voici les questions que je dois trancher :

a) La demande à la division d'appel a-t-elle été présentée en retard?

b) Si oui, est-ce que je dois prolonger le délai pour présenter la demande?

c) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur révisable?

---

[5] Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[6] Voir la demande de la prestataire aux pages AD1-1 à AD1-17 et AD1B-1 à AD1B-17 du dossier d'appel.
[7] Voir la lettre du Tribunal de la sécurité sociale datée du 16 janvier 2025.
[8] Voir la réponse de la prestataire aux pages AD1C-1 à AD1C-3 du dossier d'appel.

Analyse

La demande à la division d'appel a été présentée en retard

[10] Le délai pour présenter une demande à la division d'appel est 30 jours suivant la date à laquelle la décision de la division générale a été communiquée par écrit à la partie prestataire[9].

[11] Je dois décider si la prestataire a présenté sa demande en retard.

[12] La division générale a rendu sa décision le 30 juillet 2024.

[13] J'ai écrit à la prestataire pour lui demander quand elle avait reçu la décision de la division générale. Elle m'a répondu par écrit qu'elle l'avait reçue le 13 août 2024[10].

[14] Je conclus donc que la prestataire a présenté sa demande à la division d'appel en retard. Elle avait jusqu'au 13 septembre 2024 pour présenter sa demande. Elle l'a fait toutefois quelques mois plus tard, soit le 14 janvier 2025[11].

Je prolonge le délai pour présenter la demande

[15] Pour décider s'il y a lieu d'accorder une prolongation de délai à la prestataire, je dois vérifier si elle a une explication raisonnable pour son retard[12].

[16] La prestataire s'est excusée de son retard et a expliqué que ce retard était dû au fait qu'elle était déprimée par la dette liée au trop-payé[13].

[17] Je juge que la prestataire a fourni une explication raisonnable pour son retard. Je conviens que sa santé mentale a pu l'empêcher de présenter sa demande à temps. Je vais prolonger le délai pour lui permettre de présenter sa demande.

---

[9] Voir l'article 57(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[10] Voir la page AD1C-2 du dossier d'appel.
[11] Voir les pages AD1-1 à AD1-17 du dossier d'appel.
[12] C'est ce que dit l'article 27(2) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale.*
[13] Voir la page AD1C-2 du dossier d'appel.

Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès

[18] Un appel peut aller de l'avant seulement avec la permission de la division d'appel[14]. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès[15]. Autrement dit, il doit y avoir un motif défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli[16].

[19] Je peux seulement tenir compte de certains types d'erreurs. Je dois vérifier si la division générale a commis au moins une des erreurs pertinentes[17].

[20] À la division d'appel, voici les moyens d'appel que l'on peut invoquer :

- la division générale a agi de façon inéquitable;
- elle a agi au-delà de ses pouvoirs ou a refusé de les exercer (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 importante.

[21] La prestataire affirme que la division générale a commis plusieurs erreurs révisables dans sa décision. Je vais les examiner ci-dessous.

– On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus

[22] L'équité procédurale concerne le caractère équitable du processus. Voici des exemples de garanties procédurales : le droit, en tant que partie, d'obtenir une décision rendue par une personne impartiale (sans parti pris), d'être entendue, de connaître les arguments avancés contre elle et d'avoir la possibilité d'y répondre. Si la division générale n'a pas assuré l'équité du processus, je peux intervenir[18].

---

[14] Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[15] Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[16] Voir la décision *Osaj* c *Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12.
[17] Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[18] Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[23] La prestataire soutient que la division générale n'a pas traité son dossier avec équité. Elle explique que la [traduction] « responsable de l'affaire » était du côté de [traduction] « Développement social Canada ».

[24] Je crois que la prestataire dit que l'affaire n'a pas été tranchée avec équité parce que la division générale était d'accord avec l'autre partie (la Commission).

[25] La prestataire peut être en désaccord avec la décision, mais cela ne veut pas dire que le processus comme tel était inéquitable.

[26] En tant que juge des faits, la division générale était libre d'évaluer les éléments de preuve, puis de trancher l'affaire en faveur de la Commission. Ses motifs étaient suffisants pour montrer pourquoi elle préférait certains des éléments de preuve de la partie adverse et pourquoi elle a rendu la décision qu'elle a rendue[19].

[27] J'ai lu la décision de la division générale et examiné le dossier. Rien n'indique que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus. L'audience s'est déroulée par téléconférence et a duré environ 80 minutes. La prestataire était présente et a témoigné à l'audience. Elle a aussi envoyé des documents <u>après</u> l'audience, et la division générale les a acceptés et pris en considération[20].

[28] On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas assuré l'équité du processus.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de droit**

[29] La division générale commet une erreur de compétence lorsqu'elle ne tranche pas une question qu'elle aurait dû trancher ou décide d'une question sans avoir le pouvoir de le faire[21].

---

[19] Voir le paragraphe 46 de la décision de la division générale.
[20] Voir le paragraphe 10 de la décision de la division générale.
[21] Voir l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[30] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle n'applique pas la bonne loi ou lorsqu'elle fait référence à la bonne loi, mais qu'elle ne l'interprète ou ne l'applique pas bien[22].

[31] La prestataire affirme que la loi lui permet de toucher des prestations pendant qu'elle travaille à temps partiel.

[32] La Commission a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle avait quitté son emploi sans justification (c'est ce que dit sa « décision de révision »). C'est la décision que la prestataire a portée en appel à la division générale[23].

[33] La compétence de la division générale se limitait alors à décider si la prestataire avait quitté volontairement son emploi et, si oui, si elle était fondée à le faire[24].

[34] Premièrement, la prestataire a raison de dire que la loi lui permet de toucher des prestations pendant qu'elle travaille à temps partiel. Une personne a le droit de travailler pendant sa période de prestations, mais elle est tenue de déclarer sa rémunération, car celle-ci peut avoir une incidence sur le montant des prestations. Cependant, le problème dans la présente affaire n'était pas que la prestataire travaillait et qu'elle était rémunérée pendant sa période de prestations. On se demandait plutôt si elle avait quitté volontairement son emploi et si elle était fondée à le faire.

[35] Deuxièmement, la division générale a tranché seulement les questions qu'elle avait le pouvoir de trancher (le départ volontaire et l'exercice du pouvoir discrétionnaire de la Commission lors du nouvel examen). C'est exactement ce que la division générale a fait. Elle n'a pas décidé de questions qui ne lui appartenaient pas.

---

[22] Voir l'article 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[23] Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[24] Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[36] La loi prévoit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi ou à prendre congé si, compte tenu de toutes les circonstances, son départ ou son congé est la seule solution raisonnable dans son cas[25]. C'est le critère juridique à respecter.

[37] Troisièmement, la division générale a énoncé le critère juridique correctement. Dans sa décision, elle s'est fondée sur la loi et la jurisprudence applicables lorsqu'elle a évalué la question du départ volontaire et le pouvoir discrétionnaire de la Commission de faire un nouvel examen[26].

[38] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de droit[27].

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait**

[39] Il y a erreur de fait si 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[28] ».

[40] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'elle n'a pas pris en considération qu'elle travaillait à temps partiel en 2021. Elle a quitté son emploi parce qu'on ne lui a pas donné de travail à temps plein et que les tâches l'épuisaient.

[41] La division générale a déclaré que la Commission avait réexaminé la demande de prestations dans le délai de 72 mois prévu par la loi[29]. Et elle a décidé que la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle avait réexaminé la demande[30]. Elle a expliqué que la Commission avait pris en compte tous

---

[25] Voir l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[26] Voir les paragraphes 15, 16, 19 et 30 à 34 de la décision de la division générale.
[27] Voir les articles 58(1)(a) et 58(1)(b) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[28] Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[29] Voir les paragraphes 14 à 18 de la décision de la division générale.
[30] Voir les paragraphes 26 et 27 de la décision de la division générale. Le critère est énoncé dans la décision *Canada (Procureur général) c Purcell*, 1995 CanLII 3558 (CAF).

les facteurs pertinents et ignoré ceux qui ne l'étaient pas et qu'elle n'avait pas agi de mauvaise foi ou de façon discriminatoire en faisant son nouvel examen[31].

[42] La prestataire n'a pas contesté qu'elle a annoncé par courriel qu'elle quittait volontairement son emploi à temps partiel le 20 septembre 2021 parce qu'elle avait besoin d'un emploi à temps plein[32]. La division générale a examiné les raisons qui avaient amené la prestataire à quitter son emploi, y compris les circonstances prévues dans la loi, à savoir s'il y avait eu modification importante des conditions de rémunération et si les conditions de travail étaient dangereuses pour la santé de la prestataire[33].

[43] La division générale a expliqué que l'emploi de la prestataire n'était pas censé être à temps plein à la base parce que sa lettre d'embauche disait qu'elle aurait un emploi occasionnel à temps partiel (jusqu'à 40 heures). La division générale a précisé que, même si le travail à la ferme était dur et qu'il laissait la prestataire toute courbaturée, ses douleurs ne la rendaient pas inquiète de sa santé[34].

[44] La division générale a décidé que la prestataire avait trois autres solutions raisonnables qui lui auraient évité de quitter son emploi[35] : elle aurait pu continuer de travailler à la ferme jusqu'à ce qu'elle trouve un autre emploi, elle aurait pu demander à l'employeur s'il avait du travail moins dur pour elle à la ferme et elle aurait pu accepter l'emploi à temps plein que l'employeur lui a offert deux jours après sa démission[36].

[45] La division générale n'a pas ignoré le fait que l'emploi que la prestataire a quitté était seulement à temps partiel[37]. Elle a examiné la question des heures à temps partiel, des douleurs de la prestataire et de l'épuisement causé par le travail. La division générale n'était tout simplement pas d'accord avec la prestataire et a conclu que sa

---

[31] Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale.
[32] Voir les paragraphes 7, 37 et 47 de la décision de la division générale.
[33] Voir le paragraphe 25 de la décision de la division générale ainsi que les articles 29(c)(iv) et 29(c)(vii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[34] Voir les paragraphes 47 et 50 de la décision de la division générale.
[35] Voir les paragraphes 55 et 58 de la décision de la division générale.
[36] Voir les paragraphes 56 à 58 de la décision de la division générale.
[37] Voir le paragraphe 47 de la décision de la division générale.

démission n'était pas la seule solution raisonnable. La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement **un** emploi (c'est-à-dire n'importe lequel) sans justification[38]. Cette règle s'applique donc à tout emploi à temps partiel.

[46] La prestataire semble présenter de nouveau les mêmes arguments parce qu'elle est en désaccord avec le résultat de l'affaire. Le rôle de la division d'appel est limité, alors je ne peux pas intervenir dans la conclusion de la division générale lorsqu'elle a bien appliqué le droit aux faits[39].

[47] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait[40]. Ses conclusions principales concordent avec la preuve au dossier et elle a expliqué pourquoi elle a tiré les conclusions qu'elle a tirées. Elle n'a pas ignoré ou mal compris des éléments de preuve clés.

– **La prestataire peut tout de même demander à la Commission d'annuler le trop-payé**

[48] Certains arguments de la prestataire devant la division d'appel concernent sa dette liée au trop-payé, et elle explique qu'elle n'a pas assez d'argent pour la rembourser[41]. Le Tribunal de la sécurité sociale ne peut pas annuler la dette; seule la Commission peut le faire[42]. La prestataire peut alors demander à la Commission d'annuler sa dette liée au trop-payé en raison d'un préjudice abusif et peut appeler le Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada pour prendre une entente de paiement[43].

---

[38] Voir l'article 30(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
[39] Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.
[40] Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.
[41] Voir les pages AD1-1 et AD1B-2 du dossier d'appel.
[42] Voir l'article 112.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et la décision *Canada (Procureur général) c Villeneuve*, 2005 CAF 440 au paragraphe 16.
[43] Voir l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[49] Une prolongation de délai est accordée. Toutefois, la permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l’appel n’ira pas de l’avant. Il n’a aucune chance raisonnable de succès.

Solange Losier
Membre de la division d’appel