



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 333

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-183

ENTRE :

B. B.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 5 avril 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] La demanderesse, B. B. (prestataire), a perdu son emploi lorsque l'entreprise de son employeur a changé de propriétaire, et elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande parce qu'elle a déterminé que la prestataire n'avait pas cumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable.

[3] La prestataire a demandé une révision à la Commission, toutefois la Commission a maintenu sa décision. La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a rejeté son appel, et la prestataire demande à présent la permission d'interjeter appel devant la commission d'appel.

[4] La prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. La division générale n'a pas commis d'erreur de droit en omettant de prolonger sa période de référence.

QUESTION EN LITIGE

[5] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de prolonger la période de référence?

ANALYSE

Principes généraux

[6] La division d'appel peut intervenir dans une décision de la division générale seulement si elle peut établir que la division générale a commis l'un des types d'erreurs (« moyens d'appel ») décrits à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[7] Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle 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.

[8] Pour accueillir cette demande de permission d'en appeler et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois établir qu'un ou plusieurs moyens d'appel confèrent à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable¹.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de prolonger la période de référence?

[9] L'article 8(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) énonce que la période de référence est la plus courte des périodes suivantes : a) la période de cinquante-deux semaines qui précède le début d'une période de prestations prévue et b) la période qui débute en même temps que la période de prestations précédente et se termine à la fin de la semaine précédant le début d'une période de prestations (qui est associée à la présente demande). En l'espèce, la Commission a déterminé que la période de référence devrait correspondre à la période de cinquante-deux semaines qui précède le début d'une de la période de prestations.

[10] Cependant, la prestataire fait valoir que la division générale aurait dû prolonger sa période de référence. Elle plaide en faveur d'une telle prolongation uniquement sur le fondement qu'elle n'a pas travaillé pendant une des deux périodes de paye incluses dans sa période de référence.

[11] Selon l'article 8(2) de la Loi sur l'AE, une période de référence peut être prolongée d'un nombre équivalent de semaines au nombre de semaines qu'une partie prestataire peut prouver qu'elle n'a pas exercé un emploi assurable parce que cette personne :

¹ *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; *Ingram c Canada (Procureur général)* 2017 CF 259.

- a) était incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une grossesse;
- b) était détenue dans une prison, un pénitencier ou une autre institution de même nature et n'a pas été déclarée coupable de l'infraction pour laquelle elle était détenue;
- c) elle recevait de l'aide dans le cadre d'une prestation d'emploi;
- d) elle touchait des indemnités du provincial parce que la continuation de son travail la mettait en danger ou mettait en danger son enfant à naître ou l'enfant qu'elle allaitait.

[12] La prestataire et un agent de la Commission ont eu une discussion en octobre 2018 à la suite de la demande de révision de la prestataire. Lors de cette discussion, la Commission a examiné si la période de référence de la prestataire pourrait être prolongée et elle a questionné la prestataire pour savoir si elle avait été incarcérée ou si elle avait suivi une formation approuvée ou avait été en retrait préventif². La réponse de la prestataire à ces questions n'est pas consignée, mais on a rapporté qu'elle avait nié être incapable de travailler en raison de la maladie. La prestataire a expliqué que la période pour laquelle il n'y a aucun gain sur son relevé d'emploi correspond à une période où son employeur avait fermé le bureau pendant plusieurs semaines.

[13] Rien n'indique que la prestataire a soulevé ou fourni un élément de preuve à l'appui de l'un ou l'autre des motifs de prolongation décrits à l'article 8(2) de la Loi sur l'AE. Lorsqu'elle a interjeté appel à la division générale, elle n'a vraisemblablement ni précisé ni fourni d'élément de preuve pour appuyer la prolongation de sa période de référence au titre de l'article 8(2).

[14] La Commission peut également accorder une prolongation de la période de référence au titre de l'article 8(3) de la Loi sur l'AE. Cependant, l'article 8(3) permet seulement de prolonger une période de référence si la personne peut prouver qu'elle ne pouvait établir un arrêt de rémunération à cause de la répartition de la rémunération qu'elle avait touchée en raison de la rupture de lien avec son ancien employeur. Rien dans le dossier de la Commission ou dans les observations soumises à la division générale ne laisse entendre que la Commission avait réparti une indemnité de départ de manière à empêcher la prestataire d'établir un arrêt de rémunération. L'article 8(3) ne s'applique pas, manifestement, à la situation de la prestataire.

² GD3-26.

[15] En résumé, la Loi sur l'AE autorise la prolongation d'une période de référence seulement lorsqu'un prestataire peut prouver que l'une des circonstances décrites aux articles 8(2) existe ou dans la situation décrite à l'article 8(3). La Loi sur l'AE n'autorise pas la Commission à prolonger la période de référence d'une partie prestataire simplement parce que son employeur a fermé l'entreprise temporairement dans sa période de référence.

[16] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit au titre de l'article 58(1)(b) de la Loi sur l'AE en omettant de conclure que la période de référence de la prestataire devrait être prolongée.

[17] J'ai également examiné le dossier à la recherche d'un élément de preuve qui aurait été ignoré ou mal interprété et qui pourrait permettre de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée. Cela est cohérent avec la décision de la Cour fédérale dans l'arrêt *Karadeolian c Canada (Procureur général)*³, dans lequel la cour a conclu que la permission d'en appeler pouvait être accordée si des éléments de preuve importants ont été laissés de côté ou possiblement mal interprétés, même lorsqu'une partie demanderesse n'a pas relevé adéquatement une telle erreur comme moyen d'appel.

[18] La division générale a confirmé que l'information fournie par la prestataire dans son relevé des heures travaillées⁴ était cohérente avec le relevé d'emploi, mais elle a établi qu'il y avait des divergences entre les feuilles de temps individuelles de la prestataire⁵ et le relevé des heures. La division générale a corrigé la divergence et permis l'augmentation du nombre d'heures d'emploi assurable de huit heures.

[19] La division générale a ajusté la période de référence pour qu'elle corresponde à cette période de 52 semaines entre le 27 août 2017 et le 25 août 2018, et elle a inclus les huit heures additionnelles qu'elle avait trouvées dans les feuilles de temps. Cependant, elle a tout de même trouvé que le nombre total d'heures d'emploi assurable dans la période de référence était de seulement 680 heures, soit un nombre inférieur aux 700 heures exigées pour être admissible

³ *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

⁴ GD2-9.

⁵ GD2-53 et GD2-78.

lorsque le taux régional de chômage est inférieur à 6 % (comme c'était le cas dans sa région économique au moment pertinent).

[20] La prestataire n'a pas invoqué un élément de preuve important que la division générale aurait mal interprété ou ignoré. Je n'ai pas non plus relevé d'élément de preuve qui aurait été ignoré ou mal interprété qui permettrait de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée au titre de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

[21] Il n'existe aucune chance raisonnable de succès en appel.

CONCLUSION

[22] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTS :	E. B., représentant de la demanderesse
-----------------	--