



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1011

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2061

ENTRE :

**D. F.**

Appelant (prestataire)

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée (Commission)

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Linda Bell

DATES DE L'AUDIENCE : Le 9 novembre 2020 et le 12 novembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 novembre 2020

## DÉCISION

[1] Je rejette l'appel. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était admissible à une prolongation de sa période de référence<sup>1</sup>.

## APERÇU

[2] Lorsque le travail du prestataire a pris fin le 24 juin 2018, il a reçu une indemnité de départ. Il n'a pas présenté de demande de prestations d'assurance-emploi à ce moment-là. Il a commencé à travailler pour un autre employeur et cet emploi a pris fin le 25 février 2019. Le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 16 avril 2019. La période de prestations<sup>2</sup> du prestataire a été établie à compter du 24 février 2019. La Commission a déterminé qu'il était admissible à 20 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi<sup>3</sup>.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de faire débiter sa période de prestations plus tôt. C'est ce qu'on appelle l'antidatation. Si sa demande d'antidater sa période de prestations était approuvée, il se peut que cela ait augmenté ses heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence et que le nombre de semaines d'emploi assurable aux prestations d'assurance-emploi soit plus élevé. La Commission a refusé sa demande d'antidater sa période de prestations. Le prestataire a fait appel de cette décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal). Le Tribunal a rejeté cet appel.

[4] Peu de temps après, le prestataire a demandé à la Commission de prolonger sa période de référence. La Commission déclare que le prestataire ne remplit aucune des conditions requises pour prolonger sa période de référence<sup>4</sup>. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il a droit à une prolongation de sa période de référence parce qu'il a reçu une indemnité de départ<sup>5</sup> lorsque

---

<sup>1</sup> Plus précisément, une prolongation de la période de référence résultant de la réception d'une indemnité de départ : article 8(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

<sup>2</sup> Lorsqu'une partie prestataire est admissible à des prestations d'assurance-emploi, celles-ci sont payables pour chaque semaine de chômage comprise dans la période de prestations : article 9 de la *Loi*.

<sup>3</sup> Le nombre de semaines de prestations est calculé sur la base du taux régional de chômage et des heures d'emploi assurable au cours de la période de référence, comme le prévoit l'annexe 1 de la *Loi*.

<sup>4</sup> Voir les articles 8(2) et 8(3) de la *Loi*.

<sup>5</sup> Le prestataire dit qu'il remplit les conditions de l'article 8(3)(a) parce que son employeur lui a versé une indemnité de départ.

son emploi a pris fin le 24 juin 2018. Je dois déterminer si le prestataire est admissible à une prolongation de sa période de référence.

### **QUESTION EN LITIGE**

[5] Le prestataire remplit-il les conditions requises pour une prolongation de sa période de référence?

### **ANALYSE**

[6] Les personnes qui cessent de travailler ne peuvent pas toutes bénéficier de prestations d'assurance-emploi pendant la période maximale de 45 semaines. Les parties prestataires doivent prouver<sup>6</sup> qu'elles sont admissibles aux prestations<sup>7</sup>. Pour ce faire, elles doivent avoir connu un arrêt de leur rémunération et avoir travaillé suffisamment d'heures durant une certaine période<sup>8</sup>. Cette période est appelée période de référence.

[7] Un arrêt de rémunération se produit lorsqu'une partie prestataire satisfait aux trois composantes suivantes<sup>9</sup> :

- 1) un congédiement ou une cessation d'emploi ou une réduction du nombre d'heures de travail résultant en une réduction imposée de la rémunération;
- 2) une période d'au moins sept jours consécutifs s'est écoulée sans qu'aucun travail ait été effectué pour cet employeur; **et**
- 3) une période d'au moins sept jours consécutifs s'est écoulée sans qu'aucune rémunération provenant de cet emploi ait été versée. [Les caractères gras sont nôtres.]

[8] Le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi qu'une partie prestataire est admissible à recevoir repose sur le nombre d'heures d'emploi assurables qu'elle a travaillées

---

<sup>6</sup> Une partie prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est plus probable qu'improbable.

<sup>7</sup> Article 48 de la *Loi*.

<sup>8</sup> Article 7 de la *Loi*.

<sup>9</sup> *Canada (Procureur général) c Enns*, CAF A-559-89.

durant la période de référence et le taux de chômage dans la région économique de sa résidence<sup>10</sup>.

[9] Comme indiqué ci-dessus, les heures qui sont comptées sont celles qu'une partie prestataire a effectuées pendant sa période de référence. En général, la période de référence est constituée des 52 semaines précédant le début de la période des prestations d'une partie prestataire<sup>11</sup>.

[10] La Commission a décidé que la période de référence du prestataire était la période habituelle de 52 semaines allant du 25 février 2018 au 23 février 2019. Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme que sa période de référence devrait être prolongée de 20 semaines parce qu'il a reçu une indemnité de départ lorsque son emploi a pris fin le 24 juin 2018.

[11] L'article 8 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit une prolongation de la période de référence<sup>12</sup>. Le prestataire déclare que la Commission a commis une erreur dans sa décision issue de la révision parce qu'elle a examiné sa demande de prolongation en vertu de l'article 8(2) de la *Loi*. Il dit avoir demandé une prolongation en vertu de l'article 8(3) de la *Loi*, car il avait reçu une indemnité de départ.

[12] Le prestataire déclare que la Commission a fait des déclarations fantaisistes dans le résumé de leur conversation téléphonique du 18 septembre 2020<sup>13</sup>. Plus précisément, lorsque la Commission affirme que le prestataire confond la prolongation de la période de prestations avec celle de la période de référence. Je ne considère pas qu'il s'agit de déclarations fantaisistes. Je trouve plutôt que la personne de la Commission avait peut-être mal compris ce que le prestataire demandait. Lorsqu'ils ont discuté de l'indemnité de départ versée au prestataire, la personne de la Commission semble avoir confondu les exigences de prolongation de la période de prestations avec celles de la prolongation de la période de référence. Cette personne a ensuite refusé sa demande de prolongation de la période de référence en se fondant entièrement sur les exigences énoncées à l'article 8(2) de la *Loi*. Le prestataire convient qu'il ne remplit aucune des conditions

---

<sup>10</sup> Article 12(2) de la *Loi*; annexe I de la *Loi*; article 7(2)(b) de la *Loi*; article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

<sup>11</sup> Article 8 de la *Loi*.

<sup>12</sup> Voir les articles 8(2) et 8(3) de la *Loi*.

<sup>13</sup> Voir GE3-23.

énoncées à l'article 8(2) de la *Loi*. Le prestataire déclare avoir demandé une prolongation de sa période de référence en vertu de l'article 8(3) de la *Loi*.

[13] L'article 8(3) de la *Loi* prévoit une prolongation de la période de référence du nombre de semaines pour lesquelles une partie prestataire prouve qu'au cours de la période de référence,

- a) elle a reçu des revenus en raison d'une rupture complète de son emploi et ces revenus doivent être répartis sur les semaines conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*, et
- b) cette répartition ne lui a pas permis d'établir un arrêt de rémunération. [Les caractères gras sont nôtres.]

[14] Comme indiqué ci-dessus, un arrêt de rémunération se produit lorsque, après une période d'emploi, la partie prestataire cesse d'être au service de son employeur et se trouve à ne pas travailler pour cet employeur durant une période d'au moins sept jours consécutifs à l'égard de laquelle aucune rémunération provenant de cet emploi ne lui est payable<sup>14</sup>. Bien que l'indemnité de départ soit considérée comme une rémunération à répartir<sup>15</sup>, elle n'empêche pas qu'un arrêt de rémunération<sup>16</sup> puisse se produire.

[15] Pour pouvoir bénéficier d'une prolongation en vertu de l'article 8(3) de la *Loi*, une partie prestataire doit satisfaire aux critères énoncés ci-dessus, aux articles 8(3)(a) et 8(3)(b). Il ne fait aucun doute que le prestataire remplit les conditions de l'article 8(3)(a) parce qu'il a été congédié le 24 juin 2018 et que son indemnité de départ est une rémunération à répartir. Toutefois, le prestataire ne satisfait pas aux exigences de l'article 8(3)(b) parce que la répartition de sa rémunération (indemnité de départ) ne l'empêche pas d'établir l'existence d'un arrêt de rémunération<sup>17</sup>. Je ne vois aucun élément de preuve permettant de contester ce fait. Je considère

---

<sup>14</sup> Voir l'article 14(1) du *Règlement*.

<sup>15</sup> Voir l'article 35(2) du *Règlement*.

<sup>16</sup> Voir l'article 35(6) du *Règlement*.

<sup>17</sup> Voir l'article 35(6) du *Règlement*.

donc comme un fait établi que le prestataire ne remplit pas les conditions requises pour obtenir une prolongation de sa période de référence en vertu de l'article 8(3) de la *Loi*.

[16] Le prestataire déclare que son appel devrait être accueilli parce que l'esprit de la loi est clair et net, à savoir que l'indemnité de départ prolonge la période de référence. Je ne suis pas d'accord. La *Loi* stipule clairement que les conditions des articles 8(3)(a) et 8(3)(b) doivent être remplies. Le prestataire affirme que la Commission a invoqué l'article 8(3)(b) pour refuser sa demande en invoquant une « lacune juridique ». Il reconnaît que sa situation crée un arrêt de rémunération, « par définition », mais il met la Commission au défi de fournir des exemples de cas où l'article 8(3)(b) peut être respecté. Il me demande d'ordonner à la Commission de lui fournir ces exemples.

[17] Comme je l'ai expliqué au cours de l'audience, je n'ai pas le pouvoir d'ordonner à la Commission de fournir au prestataire des exemples de cas dans lesquels la condition énoncée à l'article 8(3)(b) serait remplie. Cela dit, dans un souci de clarté, j'ai fourni des exemples ci-dessous.

[18] Le premier exemple concerne une fermeture d'usine où la Cour d'appel fédérale (CAF) a confirmé la décision du conseil arbitral selon laquelle la partie prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération avant le 30 septembre 1984<sup>18</sup>. La partie prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 2 août 1984, en indiquant que son dernier jour de travail était le 31 juillet 1984. Le conseil arbitral a déterminé que la partie prestataire n'a pas subi d'arrêt de rémunération lorsqu'elle a cessé de travailler le 31 juillet 1984. L'employeur avait dit à tous les employés le 31 juillet 1984 que l'usine allait fermer à compter du 30 septembre 1984, date à laquelle ils seraient congédiés. L'employeur a considéré que les employés étaient en congé à partir du 31 juillet 1984 et leur a remis des chèques représentant leur salaire pour la période de congé, jusqu'au 30 septembre 1984, ainsi que leur indemnité de congé. Les employés ont continué à bénéficier du régime d'assurance collective et à accumuler des congés jusqu'au 30 septembre 1984. L'employeur a rédigé une lettre qualifiant le salaire versé aux employés pour la période postérieure au 31 juillet 1984 d'indemnité de départ. Malgré cette qualification, la

---

<sup>18</sup> *Canada (Procureur général) c Verreault*, [1986] CAF, A-186-86.

CAF a confirmé la décision du conseil arbitral selon laquelle la partie prestataire n'avait pas subi d'arrêt de rémunération avant le 30 septembre 1984.

[19] Le deuxième exemple est celui où le contrat de travail d'une partie prestataire pourrait prévoir un paiement pour une période supérieure à une semaine, indépendamment de la quantité de travail accompli pendant cette période. Quelle que soit la manière ou le moment où le paiement est effectué, il n'y a pas d'arrêt de rémunération pendant cette période<sup>19</sup>. Par souci de clarté, c'est le cas d'une partie prestataire qui travaille comme docker, car elle se voit garantir un revenu équivalent à quarante semaines de travail pendant l'année. Ainsi, si l'employeur cesse son activité au cours de l'année et verse le salaire dû plus l'indemnité de départ, la partie prestataire ne subit pas d'arrêt de rémunération avant la fin de la période du contrat.

[20] Je n'accepte pas l'argument du prestataire selon lequel son appel devrait être accueilli au motif que la décision issue de la révision de la Commission est différente de ses déclarations devant le Tribunal<sup>20</sup>. Je dois examiner tous les éléments de preuve et les observations faites par la Commission, même si elle présente de nouveaux éléments de preuve ou de nouvelles raisons de refuser la demande de prolongation du prestataire en vertu de l'article 8(3) de la *Loi*. En effet, les appels entendus par la division générale du Tribunal sont de novo, ce qui signifie que les deux parties ont la possibilité de présenter de nouveaux éléments de preuve et de nouveaux arguments.

[21] L'assurance-emploi est un régime d'assurance et, comme les autres régimes d'assurance, les parties prestataires doivent remplir certaines conditions pour recevoir des prestations. La détermination de la période de référence n'est pas une décision discrétionnaire. La Commission n'a pas le pouvoir de modifier la période de référence ou les conditions de prolongation<sup>21</sup>. Le prestataire doit prouver qu'il satisfait aux exigences de la *Loi* pour prolonger sa période de référence, ce qu'il n'a pas fait dans le cas présent. Bien que je sois sensible à la situation du prestataire, je ne peux pas réécrire la loi<sup>22</sup>.

---

<sup>19</sup> Voir l'article 14(4) du *Règlement*.

<sup>20</sup> Voir GE4-1 à GE4-8.

<sup>21</sup> *P.D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 439.

<sup>22</sup> *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

## CONCLUSION

[22] Le prestataire n'est pas admissible à une prolongation de sa période de référence. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Linda Bell

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATES DE L'AUDIENCE :	Le 9 novembre 2020 et le 12 novembre 2020
MODES D'INSTRUCTION :	Vidéo Zoom et téléconférence
COMPARUTIONS : Le 9 novembre 2020 par vidéo Zoom	D. F., appellant (prestataire)
Le 12 novembre 2020 par téléconférence	D. F., appellant (prestataire)