



[TRADUCTION]

Citation : *JL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 399

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel**

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : J. L.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 28 mars 2022
(GE-22-466)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade

Date de la décision : Le 18 mai 2022

Numéro de dossier : AD-22-206

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] J. L. est le prestataire. Il a arrêté de travailler le 25 septembre 2021. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi le 27 septembre 2021. À la demande de son employeur, le prestataire est retourné au travail, une seule fois, le 29 septembre 2021.

[3] À titre de mesure temporaire associée à la pandémie, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée pour accorder un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable aux personnes demandant des prestations régulières¹. Cette disposition était en vigueur jusqu'au 25 septembre 2021².

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que cette disposition ne s'appliquait qu'aux périodes de prestations qui commençaient avant le 25 septembre 2021, donc elle ne s'appliquait pas au cas du prestataire puisque sa période de prestations aurait commencé le 26 septembre 2021. La Commission a décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations régulières parce qu'il n'avait accumulé que 200 heures au cours de sa période de référence, alors qu'il lui fallait 420 heures.

[5] Le prestataire a fait appel de la décision de la Commission devant la division générale du Tribunal. La division générale a décidé que la période de prestations du prestataire aurait commencé le 26 septembre 2021, c'est-à-dire au moment où le crédit n'aurait plus effet, de sorte que le prestataire n'aurait pas pu recevoir le crédit de 300 heures additionnelles. La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas

¹ Voir l'article 153.17 (1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 153.17 tel qu'il était rédigé avant le 26 septembre 2021. Voir aussi l'article 153.196 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui affirme que l'article 153.17 « cesse d'avoir effet » le 25 septembre 2021.

droit aux prestations puisqu'il n'avait pas accumulé les 420 heures requises pour être admissible.

[6] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il soutient que la division générale a commis une erreur de fait et une erreur de droit. Il affirme que son employeur lui a dit que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021, donc sa demande aurait dû être traitée à ce moment-là. Il affirme également qu'il s'est fié aux renseignements trompeurs et incorrects fournis par la Commission au sujet de la date de fin des mesures temporaires. Il dit qu'il n'aurait pas travaillé une journée de plus si les renseignements exacts avaient été fournis.

[7] Je refuse la permission d'en appeler parce que je suis convaincue que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Cela signifie que l'appel du prestataire s'arrête ici.

Questions en litige

[8] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire dit que la division générale a commis une « erreur de fait importante » ainsi qu'une « erreur de droit ». Je n'ai pas à me borner à la caractérisation du prestataire des erreurs possibles³. J'estime que les arguments que présente le prestataire dans sa demande à la division d'appel soulèvent les questions suivantes :

- a) Est-ce possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la période de prestations du prestataire aurait commencé le 26 septembre 2021?
- b) Est-ce possible de soutenir que la division générale a mal interprété la question de savoir si l'article 153.17 (1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'appliquait à la situation du prestataire?

³ Voir *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874. Dans cette affaire, la Cour fédérale a dit que les exigences prévues à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, lesquelles décrivent les erreurs que je peux prendre en considération, ne devraient pas être appliquées de façon mécanique ou de façon sommaire.

- c) Est-ce possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas suffisamment d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations?

Analyse

[9] La division d'appel a un processus en deux étapes. Premièrement, une partie prestataire doit obtenir la permission d'en appeler. Si la permission est refusée, l'appel s'arrête là. Si la permission est accordée, l'appel passe à la deuxième étape. La deuxième étape consiste à déterminer le bien-fondé de l'appel.

[10] Je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès⁴. La loi déclare que je ne peux seulement considérer que certains types d'erreurs⁵. Une chance raisonnable de succès signifie qu'il existe une preuve défendable selon laquelle la division générale pourrait avoir commis au moins une de ces erreurs⁶.

[11] Le critère juridique est peu exigeant. Mais le fait de satisfaire au critère pour que la permission d'en appeler soit accordée ne signifie pas que l'appel aura nécessairement gain de cause.

La période de prestations du prestataire a été correctement établie

[12] La division générale n'a pas commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la période de prestations aurait commencé le 26 septembre 2021.

[13] La loi affirme qu'une période de prestations débute, selon le cas, a) le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération; b) le dimanche de

⁴ Je dois appliquer ce critère conformément à l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* décrit les seules erreurs que je peux prendre en considération au moment de décider si je dois accorder la permission d'aller de l'avant avec un appel. Ces erreurs sont que la division générale a manqué à un principe de justice naturelle, a commis une erreur de compétence, a commis une erreur de droit ou a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

⁶ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115, laquelle décrit ce que signifie une « chance raisonnable de succès ».

la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale de prestations, si cette semaine est postérieure à celle de l'arrêt de rémunération⁷.

[14] On ne conteste pas le fait que le prestataire a demandé des prestations le 27 septembre 2021⁸.

[15] Une « demande initiale de prestations » signifie une demande formulée aux fins d'établir une période de prestations au profit de la partie prestataire⁹. La demande initiale de prestations du prestataire date du 27 septembre 2021.

[16] La division générale a décidé que l'arrêt de rémunération du prestataire a commencé le 29 septembre 2021, ce qui signifie que sa période de prestations aurait commencé le 26 septembre 2021¹⁰.

[17] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire soutient que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021 et que son employeur lui a demandé de revenir une journée au travail pour donner un coup de main. Il affirme que son employeur lui a dit que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021, donc sa demande aurait dû être traitée à ce moment-là.

[18] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a décidé que son arrêt de rémunération date du 29 septembre 2021 au lieu du 25 septembre 2021.

[19] La décision de la division générale concernant la date de l'arrêt de rémunération correspondait à la preuve dont elle disposait et à la loi.

[20] Le prestataire a signalé dans sa demande de prestations d'assurance-emploi que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021. Le relevé d'emploi au dossier du prestataire montre qu'il a été produit en raison d'un manque de travail ou la

⁷ Voir l'article 152.11(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la page GD3-13.

⁹ L'article 6(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit l'expression « demande initiale de prestations ».

¹⁰ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

fin de contrat ou de saison. On note que le dernier jour payé est le 29 septembre 2021¹¹.

[21] Le prestataire a dit à la division générale que son employeur lui a dit que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021; il n'est retourné au travail qu'une seule fois le 29 septembre 2021 pour donner un coup de main.

[22] La division générale était consciente du fait que le prestataire avait arrêté de travailler le 25 septembre 2021, et qu'il était retourné au travail une seule fois le 29 septembre 2021. Dans sa décision, la division générale a signalé que le prestataire a indiqué dans sa demande de prestations que sa dernière journée de travail était le 25 septembre 2021. Dans sa décision, la division générale a aussi signalé que l'employeur du prestataire lui a demandé de retourner au travail le 29 septembre 2021¹².

[23] La loi énonce qu'un arrêt de rémunération se produit lorsque les critères suivants sont remplis¹³ :

- La partie prestataire est licenciée ou cesse d'être au service de son employeur.
- La partie prestataire ne travaille pas pour cet employeur pendant au moins sept jours consécutifs.
- La partie prestataire n'est pas rémunérée par cet employeur pendant au moins sept jours consécutifs.

[24] La division générale a fait référence à cette loi et a décidé que l'arrêt de rémunération du prestataire datait du 29 septembre 2021¹⁴.

[25] L'arrêt de rémunération du prestataire ne peut pas s'être produit le 25 septembre 2021. Puisque le prestataire a travaillé pour le même employeur le 29 septembre 2021, il n'avait pas une période d'au moins sept jours consécutifs, à

¹¹ Voir la page GD3-15.

¹² Voir le paragraphe 23 de la décision de la division générale.

¹³ Voir l'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir les paragraphes 23 et 24 de la décision de la division générale.

compter du 25 septembre 2021, au cours de laquelle il n'a travaillé ni n'a été rémunéré par cet employeur. Par conséquent, la division générale devait conclure que l'arrêt de rémunération du prestataire datait du 29 septembre 2021.

[26] Il n'y a donc pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que la période de prestations du prestataire aurait commencé le 26 septembre 2021. Étant donné que le prestataire a présenté sa demande initiale de prestations le 27 septembre 2021, et a connu un arrêt de rémunération le 29 septembre 2021, la période de prestations devait commencer le 26 septembre 2021¹⁵.

[27] Même si l'arrêt de rémunération s'était produit le 25 septembre 2021, cela n'aurait pas changé la date de commencement de la période de prestations. Étant donné que la demande initiale de prestations a été présentée le 27 septembre 2021, la période de prestations aurait quand même commencé le 26 septembre 2021.

L'article 153.17 (1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'appliquait pas au prestataire

[28] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a décidé que l'article 153.17 (1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'appliquait pas au prestataire. Cette disposition n'était plus en vigueur à compter du 25 septembre 2021, avant que la période de prestations du prestataire aurait commencé, c'est-à-dire le 26 septembre 2021.

[29] La division générale a décidé que l'article 153.17 (1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'appliquait pas au prestataire, car cette disposition n'était plus en vigueur à compter du 25 septembre 2021, avant que la période de prestations du prestataire aurait commencé.

[30] Le prestataire ne présente aucun argument précis au sujet de la manière dont cette disposition s'applique à son cas; il n'a que mentionné le fait que la Commission lui

¹⁵ Voir l'article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

avait fourni des renseignements trompeurs et incorrects concernant la date de fin des mesures temporaires. Je vais aborder ci-dessous l'argument du prestataire concernant les renseignements trompeurs et incorrects.

[31] L'article 153.17 de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été adopté en tant que mesure temporaire. Il prévoit qu'une partie prestataire qui présente une demande initiale pour des prestations régulières le 27 septembre 2020 ou après cette date, ou relativement à un arrêt de rémunération qui survient à cette date ou après, est réputée avoir 300 heures additionnelles d'emploi assurable dans sa période de référence.

[32] Toutefois, l'article 153.196(1) énonce que l'article 153.17 de la *Loi sur l'assurance-emploi* « cesse d'avoir effet » le 25 septembre 2021.

[33] La division générale a décidé que la période de prestations du prestataire a commencé le 26 septembre 2021, de sorte que l'article 153.17 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'appliquait pas à son cas et il ne pouvait pas bénéficier du crédit d'heures d'emploi assurable¹⁶.

[34] La division générale devait tirer cette conclusion.

[35] Outre l'article 153.196 de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui énonce que l'article 153.17 cesse d'avoir effet le 25 septembre 2021, l'article 333 de la Loi n°1 d'exécution du budget de 2021 prévoit que la Partie VIII de la *Loi sur l'assurance-emploi* (où se trouve l'article 153.17) continue d'être applicable seulement aux périodes de prestations qui commencent entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021¹⁷.

[36] Lorsque les articles sont lus conjointement, le sens ordinaire de l'article 153.196 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 333 de la Loi n°1 d'exécution du budget de 2021, est que l'article 153.17 ne peut pas s'appliquer aux périodes de prestations qui auraient commencé le 26 septembre 2021 ou après cette date.

[37] Étant donné que sa période de prestations aurait commencé le 26 septembre 2021, la division générale était contrainte de conclure que le prestataire ne pouvait pas bénéficier du crédit de 300 heures additionnelles.

¹⁶ Voir les paragraphes 24 et 25 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir l'article 333 de la Loi n°1 d'exécution du budget de 2021.

[38] Il n'y a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire ne pouvait pas bénéficier du crédit de 300 heures additionnelles que l'on ajoute à la période de référence.

Le prestataire n'avait pas suffisamment d'heures pour être admissible aux prestations

[39] La division générale n'a pas commis d'erreur de droit lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas les 420 heures d'emploi assurable nécessaires pour avoir droit aux prestations.

[40] La division générale a examiné la preuve dont elle disposait et a appliqué la loi pertinente aux faits, lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas suffisamment d'heures d'emploi assurable pour établir une période de prestations régulières.

[41] Pour être admissible aux prestations régulières de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une partie prestataire doit avoir travaillé assez d'heures durant une période donnée¹⁸. Ce délai s'appelle « la période de référence ».

[42] D'habitude, la période de référence correspond aux 52 semaines qui précèdent le début de la période de prestations¹⁹.

[43] La Commission a décidé que la période de référence du prestataire était constituée des 52 semaines qui précédaient la date de début de sa période de prestations (le 26 septembre 2021). Le prestataire n'a pas contesté cette conclusion. La division générale a accepté que la période de référence du prestataire allait du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021.

[44] La Commission a décidé que le prestataire avait travaillé et accumulé 200 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence. Devant la division générale, le prestataire n'a pas contesté le calcul de la Commission des heures qu'il a accumulées en travaillant. Comme je l'ai indiqué ci-dessus, il ne s'intéressait qu'à savoir s'il pouvait recevoir le crédit de 300 heures. Par conséquent, la division générale a

¹⁸ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir l'article 8(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cela pourrait être moins de 52 semaines si la partie prestataire avait une période de prestations qui précédait immédiatement.

accepté que le prestataire avait travaillé et accumulé 200 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence²⁰.

[45] La Commission a soutenu devant la division générale que le prestataire devait avoir 420 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence pour établir une demande de prestations régulières²¹. Le prestataire n'a pas contesté cela. La division générale a accepté que le prestataire devait avoir 420 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations.

[46] La division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu que le prestataire devait avoir 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations. À compter du 26 septembre 2021, toute partie prestataire devait avoir 420 heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence, si elle souhaitait établir des prestations spéciales ou régulières²².

[47] Ayant décidé que le prestataire ne pouvait pas bénéficier du crédit de 300 heures, et qu'il n'avait pas accumulé les 420 heures requises, la division générale devait conclure que le prestataire n'était pas admissible aux prestations.

[48] Le prestataire soutient dans sa demande à la division d'appel qu'une erreur de fait est survenue parce qu'il y avait des renseignements trompeurs et incorrects publiés sur le site web de Service Canada. Il affirme que si les renseignements publiés avaient été exacts, il n'aurait pas travaillé une journée de plus, ainsi il aurait été admissible aux prestations. Il affirme également que le personnel de Service Canada lui a dit qu'étant donné sa situation, il aurait droit aux prestations.

[49] Les préoccupations du prestataire concernent l'exactitude factuelle des renseignements que la Commission lui a fournis. Il n'a pas signalé précisément une erreur de fait commise par la division générale. Cet appel traite des erreurs que la division générale aurait commises, non pas des erreurs qu'aurait pu commettre la Commission.

²⁰ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

²¹ Voir la page GD4-3.

²² Version de l'article 7(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi* en vigueur du 26 septembre 2021 au 2 mai 2022.

[50] La division générale n'a pas ignoré ni mal interprété la preuve du prestataire selon laquelle il s'est fié à des renseignements trompeurs ou incorrects fournis par la Commission.

[51] La division générale a reconnu que la preuve documentaire fournie par le prestataire provenant du site web du gouvernement du Canada énonçait que les modifications, dont le crédit unique de 300 heures d'emploi assurable, étaient en vigueur jusqu'en septembre 2021. La division générale a aussi accepté la capture d'écran d'une page du site web du gouvernement du Canada, laquelle énonce que les modifications temporaires pour aider les prestataires à recevoir des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 septembre 2020 seraient en vigueur pendant un an²³.

[52] La division générale a examiné l'argument du prestataire selon lequel on peut raisonnablement conclure que les mesures étaient en effet pendant un an à compter du 27 septembre 2020, voire jusqu'à la fin septembre 2021, étant donné les informations du site web. La division générale a aussi examiné l'argument du prestataire qui avance que la Commission devrait se conformer à ce qui figure sur son site web, si l'on exige que les prestataires le fassent.

[53] La division générale a conclu en disant qu'il était regrettable que les renseignements sur le site web de la Commission n'aient pas été plus précis. Mais elle a décidé qu'elle ne pouvait pas réécrire la loi ni l'interpréter d'une manière qui est contraire à son sens ordinaire en vue de conclure que le prestataire a droit aux prestations sans qu'il ait répondu aux exigences d'admissibilité.

[54] Abstraction faite des renseignements trompeurs ou imprécis sur le site web de la Commission, la division générale n'aurait quand même pas pu accueillir la demande du prestataire de lui accorder le droit aux prestations, car il ne répondait pas aux exigences d'admissibilité²⁴.

²³ Voir les paragraphes 17 et 18 de la décision de la division générale.

²⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Shaw*, 2002 CAF 325 et *Robinson c Canada (Procureur général)*, 2013 CAF 255.

[55] La Cour d'appel fédérale a établi que le fait que la Commission ait fourni des renseignements erronés ne peut dégager une personne de l'application de la *Loi*. Elle a aussi établi que le droit doit être appliqué même si la Commission a commis une erreur²⁵.

[56] Bien que je compatisse à la situation du prestataire, ni la division générale ni la division d'appel n'ont le pouvoir d'outrepasser les exigences d'admissibilité prévues par la loi, même si la Commission a fourni des informations peu claires ou trompeuses sur les mesures temporaires ou sur l'admissibilité.

[57] Au-delà des arguments soulevés par le prestataire, j'ai examiné l'ensemble du dossier écrit et j'ai écouté l'enregistrement de l'audience²⁶. Je suis convaincue que la division générale n'a pas mal compris ou ignoré des éléments de preuve qui pourraient avoir une incidence sur le résultat de cet appel. Le prestataire n'a pas soutenu que la procédure de la division générale était injuste et je ne vois aucune preuve laissant entendre que c'était le cas.

Conclusion

[58] La permission d'en appeler est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Charlotte McQuade
Membre de la division d'appel

²⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Levesque*, 2001 CAF 304; et *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

²⁶ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615, qui conseille d'effectuer un tel examen.