



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 993

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : J. P.
Représentant : Rabbin Sidney Speakman

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 31 janvier 2023
(GE-22-3654)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Date de la décision : Le 27 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-159

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel parce que le prestataire n'a pas de cause défendable. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] J. P. est le prestataire. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a établi une période de prestations et lui a versé des prestations à compter du 14 février 2021¹.

[3] Par la suite, la Commission a examiné le dossier. Elle a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 14 février 2021, parce qu'il n'avait pas eu d'arrêt de rémunération². La Commission a annulé la demande et a établi un trop-payé.

[4] La division générale du Tribunal a rejeté l'appel du prestataire parce qu'elle a conclu qu'il n'avait pas subi d'arrêt de rémunération avant le début de la période de prestations du 14 février 2021.

[5] Le prestataire veut porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Pour ce faire, il doit obtenir la permission d'aller de l'avant.

[6] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?

¹ Voir la page GD3-18 du dossier d'appel. La demande initiale a été présentée le 16 février 2021.

² L'article 7(2)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit avoir subi un arrêt de rémunération pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. L'article 14 du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique ce qu'est un arrêt de rémunération.

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas offert une procédure équitable lorsqu'elle n'a pas expliqué les changements temporaires du délai de carence?

[9] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable dans la présente affaire?

Analyse

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[10] Un appel peut seulement aller de l'avant si la division d'appel donne la permission de faire appel³. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁴. Cela signifie qu'il doit exister un moyen défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli⁵.

[11] Pour satisfaire à ce critère juridique, le prestataire doit établir que la division générale a peut-être commis une erreur reconnue par la loi⁶. Si les arguments du prestataire ne portent pas sur l'une de ces erreurs précises, l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès et je dois refuser la permission de faire appel⁷.

[12] Dans la présente affaire, le prestataire a sélectionné deux moyens d'appel dans sa demande à la division d'appel. Il a dit que la division générale avait commis une erreur de fait et une erreur de droit. Il n'a pas précisé lequel de ses arguments visait des erreurs de fait ou de droit. J'ai donc examiné ses déclarations et conclu que tous ses

³ L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que je dois refuser la permission de faire appel si je conclus que l'appel « n'a aucune chance raisonnable de succès ». Cela signifie que je dois refuser la permission d'aller de l'avant si je juge qu'il n'y a pas de cause défendable (voir les paragraphes 2 et 3 de la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63). Voir aussi l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Voir, par exemple, la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁶ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ces erreurs sont également expliquées dans l'avis d'appel à la division d'appel, à la page AD1C-4 du dossier d'appel.

⁷ Il s'agit du critère juridique décrit à l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

moyens pouvaient être mieux décrits comme des erreurs de droit présumées et une allégation de procédure inéquitable.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit

– Le « délai de carence » et l'« arrêt de rémunération » ne se rapportent pas à la même période

[13] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a conclu qu'il ne remplissait pas les critères pour établir qu'il avait subi un arrêt de rémunération⁸. Il affirme que la division générale a ignoré le fait que le délai de carence et l'arrêt de rémunération de sept jours se rapportent à la même période⁹. Il affirme que puisque le délai de carence a été annulé pour les demandes établies du 31 janvier 2021 au 25 septembre 2021, l'exigence d'un arrêt de rémunération de sept jours a également été éliminée.

[14] Le prestataire prétend que la division générale a commis une erreur de droit en ne reconnaissant pas que le délai de carence et l'arrêt de rémunération se rapportent à la même période.

[15] La division générale a expressément abordé l'argument du prestataire selon lequel le délai de carence et l'arrêt de rémunération se rapportent à la même période. Elle a conclu que même si le gouvernement fédéral a peut-être annulé le délai de carence de l'assurance-emploi pendant une période précise durant la pandémie, cela n'était pas pertinent pour décider s'il y avait eu un arrêt de rémunération. Elle a précisé que le délai de carence survient après le début d'une période de prestations, mais qu'un arrêt de rémunération survient avant le début d'une période de prestations¹⁰. Elle

⁸ Voir la page AD1C-9 du dossier d'appel.

⁹ Même si le prestataire a dit qu'il s'agissait d'une erreur de fait, il est préférable de parler d'une erreur de droit.

¹⁰ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

a également fait référence aux deux articles de loi distincts qui établissent les deux concepts¹¹.

[16] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que pour avoir droit aux prestations, une personne doit avoir subi un arrêt de rémunération¹². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un arrêt de rémunération survient lorsque trois critères sont remplis :

- a) la partie prestataire est mise à pied ou congédiée;
- b) la partie prestataire ne travaille pas pour l'employeur pendant sept jours consécutifs; **et**
- c) la partie prestataire ne reçoit aucune rémunération provenant de l'emploi.

[17] Il y a d'autres circonstances où il peut y avoir un arrêt de rémunération, mais la division générale les a examinées et a conclu qu'elles ne s'appliquaient pas¹³.

[18] Selon la loi, le délai de carence est une période d'une semaine pendant laquelle la partie prestataire ne reçoit pas de prestations après l'établissement d'une période de prestations¹⁴. Elle est semblable à la notion de franchise dans d'autres types d'assurance. Le gouvernement fédéral a temporairement annulé le délai de carence pour permettre aux personnes admissibles aux prestations d'assurance-emploi de les recevoir immédiatement, sans avoir à purger une semaine sans solde.

[19] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que le délai de carence et l'arrêt de rémunération sont des concepts différents et qu'ils se rapportent à des périodes différentes parce que la décision est appuyée par la loi.

¹¹ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* explique comment être admissible aux prestations. L'article 7(2)(a) énonce l'exigence d'un arrêt de rémunération. La définition d'arrêt de rémunération se trouve à l'article 14 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le délai de carence est expliqué à l'article 13 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 7(2)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir les paragraphes 16 et 17 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir l'article 13 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– **Le délai de carence n'est pas une question en litige dans la présente affaire**

[20] Le prestataire affirme également que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que l'annulation du délai de carence pendant la pandémie de COVID-19 n'était pas pertinente pour décider si le prestataire avait subi un arrêt de rémunération¹⁵.

[21] La division générale a expliqué le sens de l'expression « arrêt de rémunération » et pourquoi le délai de carence n'était pas une question en litige dans la présente affaire¹⁶. Elle a également expliqué que pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, une partie prestataire doit subir un arrêt de rémunération et avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable¹⁷. Le prestataire a dit qu'il n'avait pas eu une période de sept jours consécutifs sans travail ni rémunération au cours de la période de référence¹⁸. La division générale a rendu sa décision en se fondant sur ces éléments de preuve.

[22] La division générale a conclu que le délai de carence est une période d'une semaine au début d'une période de prestations lorsque la partie prestataire ne peut pas recevoir de prestations. On a brièvement dérogé à cette exigence pendant la pandémie de COVID-19. L'exigence d'un arrêt de rémunération, d'au moins sept jours sans travail ni rémunération, est un concept différent du délai de carence. Il n'y a pas eu de dispense permettant de commencer les demandes de prestations d'assurance-emploi sans arrêt de rémunération.

[23] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a décidé que l'annulation du délai de carence n'était pas une question en litige. Bien que le prestataire ait soulevé cette question dans le contexte de l'appui qu'il a donné à son affirmation selon laquelle il n'avait pas besoin d'avoir un arrêt de

¹⁵ Voir la page AD1C-10 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir les paragraphes 15, 16 et 30 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 13 de la décision de la division générale.

¹⁸ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale. Dans le cas présent, la période de référence correspond aux 52 semaines précédant le 14 février 2021.

rémunération, la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu que la loi n'appuyait pas cette interprétation.

– **La division générale n'a pas ignoré la preuve pertinente**

[24] Le prestataire a également fait valoir que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a décidé qu'il n'y avait [traduction] « aucune preuve à l'appui du fait que la Commission a ignoré des facteurs pertinents, qu'elle a considéré des facteurs non pertinents, qu'elle a omis d'agir de bonne foi ou qu'elle a agi de façon discriminatoire¹⁹ ».

[25] Le prestataire affirme que pendant la période où le délai de carence a été annulé, le comité parlementaire du budget a fait rapport sur le coût de l'annulation. Il a dit que le coût de la politique a été calculé pour plusieurs types de prestations d'assurance-emploi et que si la [traduction] « période d'arrêt de rémunération de sept jours n'était pas annulée, il n'y aurait aucun coût supplémentaire pour le budget de l'assurance-emploi²⁰ ». Il a fait référence à ses observations à la division générale, affirmant que la preuve avait été ignorée²¹.

[26] On ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré des éléments de preuve pertinents. La division générale n'est pas obligée de faire référence à chaque élément de preuve dans un dossier; on présume qu'elle a tout examiné²². La division générale a reconnu l'argument voulant que le délai de carence ait été annulé, mais elle a conclu qu'il n'était pas pertinent parce que la question concernait un arrêt de rémunération²³. Par conséquent, la division générale n'était pas tenue de mentionner spécifiquement la preuve relative au délai de carence.

¹⁹ Voir la page AD1C-9 du dossier d'appel.

²⁰ Voir la page AD1C-10 du dossier d'appel.

²¹ Voir la page AD1C-10 du dossier d'appel. Le document fait référence aux observations qui figurent à la page GD12-5 du dossier d'appel.

²² Voir le paragraphe 10 de la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

²³ Voir le paragraphe 30 de la décision de la division générale.

Il est impossible de soutenir que la division générale a omis d'offrir une procédure équitable en n'expliquant pas les changements temporaires apportés au délai de carence

[27] Le prestataire a dit que l'une des raisons pour lesquelles il a fait appel était que la division générale n'avait pas fourni de définition juridique de [traduction] « semaine d'attente annulée » dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et qu'elle n'avait pas abordé [traduction] « l'intention de la ministre de l'Emploi par rapport à l'annonce du gouvernement du Canada²⁴ ». Dans un autre document, il a expliqué qu'il voulait savoir [traduction] « quel était le but souhaité ou l'intention de la ministre de l'Emploi du gouvernement fédéral, Carla Qualtrough. L'annonce a été faite le 29 janvier 2021, et a été en vigueur du 31 janvier 2021 au 25 septembre 2021²⁵. »

[28] Il est impossible de soutenir que la division générale a été injuste sur le plan procédural. La question en litige dans le présent appel était un arrêt de rémunération. Comme le délai de carence n'était pas porté en appel, la division générale n'a pas commis d'erreur en ne l'expliquant pas.

[29] De plus, le prestataire fait référence à des déclarations faites par le gouvernement fédéral. La division générale n'aurait pas pu répondre à la question du prestataire sur ce que le gouvernement ou un ministre en particulier voulait dire. Le Tribunal ne parle pas au nom du gouvernement ou de ses ministres. Il est clair, d'après les dates fournies par le prestataire, qu'il s'interroge sur les déclarations faites au sujet de l'annulation du délai de carence. Encore une fois, il ne s'agissait pas d'une question en litige dans l'appel, de sorte que la division générale n'aurait pas pu commettre une erreur en ne répondant pas à cet argument.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable

[30] J'ai examiné l'ensemble du dossier pour m'assurer que la division générale n'avait pas commis d'erreur. J'ai examiné les documents au dossier ainsi que la décision portée

²⁴ Voir la page AD1-1 du dossier d'appel.

²⁵ Voir la page AD1B-1 du dossier d'appel.

en appel et je suis convaincue que la division générale n'avait pas mal interprété ou omis d'examiner adéquatement les éléments de preuve pertinents²⁶.

[31] Le Tribunal doit respecter la loi, y compris la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Elle établit les règles pour les appels à la division d'appel. La division d'appel n'offre pas aux parties l'occasion de plaider à nouveau leur cause. Elle établit si la division générale a commis une erreur de droit.

[32] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable dans la présente affaire.

[33] Le représentant du prestataire a demandé au Tribunal comment faire appel à la Cour²⁷. Si le prestataire n'est pas satisfait de cette décision, il peut présenter une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

Conclusion

[34] Le présent appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Pour cette raison, je refuse la permission de faire appel.

[35] Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Candace R. Salmon
Membre de la division d'appel

²⁶ Voir le paragraphe 10 de la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165.

²⁷ Voir la page AD1B-1.