



[TRADUCTION]

Citation : *DA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1021

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. A.
Représentant : M. W.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 22 juin 2023
(GE-23-1474)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 31 juillet 2023
Numéro de dossier : AD-23-650

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel ne sera pas accueilli.

Aperçu

[2] La demanderesse, D. A. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a conclu qu'elle avait déjà reçu 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Puis elle a établi qu'il s'agissait du nombre maximal de semaines de prestations de maladie auxquelles elle avait droit. Bref, elle a conclu que la prestataire ne pouvait pas obtenir plus de semaines de prestations de maladie.

[3] La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté les règles d'équité procédurale. Elle prétend également qu'elle a commis une erreur de droit et une erreur de fait importante. Plus précisément, elle dit que la [traduction] « décision est tout à fait injuste¹ », car [traduction] « la nouvelle loi permet de recevoir 26 semaines² ». Il semble que la prestataire affirme que la division générale n'a pas tenu compte de la loi ou qu'elle ne l'a pas appliquée correctement. Elle affirme que la division générale aurait dû faire passer les prestations de maladie de 15 à 26 semaines.

[4] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable³. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire prend fin⁴.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

¹ Voir la Demande à la division d'appel : Assurance-emploi, à la page AD 1-3 du dossier d'appel.

² Voir la Demande à la division d'appel : Assurance-emploi, à la page AD 1-3 du dossier d'appel.

³ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

⁴ Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je suis tenue de refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

Question en litige

[6] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit ou de fait?

Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible que la division générale ait commis une erreur de compétence, de procédure, de droit, ou un certain type d'erreur de fait⁵.

[8] Pour ce qui est des erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de procédure?

[9] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de procédure. Cependant, elle n'a relevé aucune erreur de procédure. Par exemple, elle ne laisse pas entendre que la division générale (ou le Tribunal de la sécurité sociale) ne lui a pas fourni de documents, ne lui a pas donné un préavis suffisant, ou l'a privée d'une façon ou d'une autre de la possibilité de présenter ses arguments de façon équitable. Tout au plus, elle affirme que la décision de la division générale est injuste. Toutefois, le fait de ne pas être d'accord avec la décision de la division générale ne prouve aucune erreur de procédure. Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point.

Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

[10] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait importante. Cependant, elle n'a relevé aucune erreur de fait précise. Dans mon examen

⁵ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

de la présente affaire, je constate que les conclusions de la division générale concordent avec la preuve dont elle disposait. Par exemple, la division générale a conclu que la prestataire avait demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi le 16 décembre 2022. Elle a fait référence à la demande de prestations de la prestataire, qui indiquait qu'elle avait été faite le 16 décembre 2022. La division générale n'a pas non plus négligé les faits importants qui auraient pu avoir une incidence sur l'issue de l'affaire.

[11] Comme les conclusions de la division générale concordent avec la preuve dont elle dispose et qu'elle n'a négligé aucun fait important, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès sur ce point.

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

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit. Encore une fois, elle n'a relevé aucune erreur de droit en particulier, mais semble laisser entendre que la division générale a mal interprété la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle prétend que les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* qui augmentent le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations de maladie s'appliquent à elle. Elle dit qu'elle aurait dû recevoir 26 semaines de prestations. Après tout, elle a continué d'être malade après 15 semaines.

[13] L'article 12(3) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit le nombre maximal de semaines pour lesquelles des prestations spéciales peuvent être versées au cours d'une période de prestations. Dans le cas d'une maladie ou d'une blessure prévue par règlement, le nombre maximal de semaines était de 15.

[14] Le nombre maximal de semaines de prestations a changé. L'article 307(2) de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2021* a fait passer le nombre maximal de semaines de 15 à 26. Le chapitre 23 des *Lois du Canada* de 2021 a fixé au 18 décembre 2022 la

date d'entrée en vigueur de l'article 307(2) de la *Loi n° 1 d'exécution du budget de 2021*⁶.

[15] Cela signifie que le nombre de semaines de prestations auxquelles les prestataires pouvaient avoir droit dépendait du moment où leur demande a commencé :

- avant le 18 décembre 2022 : jusqu'à 15 semaines
- le 18 décembre 2022 ou après : jusqu'à 26 semaines

[16] Dans la présente affaire, la demande a commencé avant le 18 décembre 2022. La prestataire a demandé des prestations le 16 décembre 2022. Elle avait donc droit à un maximum de 15 semaines de prestations.

[17] On peut se demander pourquoi 26 semaines de prestations ne sont pas offertes aux prestataires qui ont des problèmes de santé continus après le 18 décembre 2022. La réponse se trouve à l'article 12(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Les articles 12(1) et 12(3) doivent être lus ensemble. L'article 12(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que « Une fois la période de prestations établie, des prestations peuvent, à concurrence des maximums prévus au présent article, être versées au prestataire pour chaque semaine de chômage comprise dans cette période ».

[19] Pour déterminer le maximum applicable (15 ou 26 semaines), l'article 12(1) dit qu'il faut examiner quand la période de prestations est établie.

[20] La période de prestations de la prestataire a commencé le 11 décembre 2022, soit le dimanche de la semaine au cours de laquelle la demande initiale de prestations a été présentée⁷. Comme la période de prestations de la prestataire a commencé et a été établie au plus tard le 11 décembre 2022, le maximum applicable était celui prévu à

⁶ Voir la Gazette du Canada, Partie II, volume 156, numéro 25.

⁷ Voir l'article 10(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

l'article 12(3)(c) à ce moment-là. Dans la présente affaire, le maximum prévu à l'article 12(3)(c) était de 15 semaines.

[21] Comme la division générale l'a établi, la prestataire ne pouvait pas bénéficier de l'augmentation du nombre maximal de semaines d'admissibilité aux prestations de maladie parce qu'elle est entrée en vigueur après le début de sa période de prestations.

[22] La division générale n'avait pas le pouvoir discrétionnaire d'accorder à la prestataire plus de 15 semaines de prestations de maladie.

[23] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a mal interprété la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsqu'elle a évalué le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles la prestataire avait droit. La division générale a correctement évalué le nombre maximal de semaines de prestations que la prestataire pouvait recevoir.

Conclusion

[24] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est donc refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel