



[TRADUCTION]

Citation : *WJ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1123

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

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

Partie demanderesse : W. J.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 19 juin 2023
(GE-23-378)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 17 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-637

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, W. J. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. Celle-ci a rejeté l'appel de la prestataire.

[3] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi le 17 juin 2022. Elle voulait que sa demande soit antidatée au 2 janvier 2022.

[4] La division générale a établi que la prestataire devait démontrer qu'elle avait un motif valable pour toute la durée du retard, soit du 2 janvier 2022 au 17 juin 2022. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'un motif valable justifiait son retard. Par conséquent, sa demande ne pouvait pas être traitée comme si elle l'avait présentée en date du 2 janvier 2022.

[5] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs importantes concernant les faits.

[6] 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 défendable¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close².

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

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

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

Question en litige

[8] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs importantes concernant l'un ou l'autre des faits?

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

[9] 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 fait³.

[10] En ce qui concerne les 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 de preuve portés à sa connaissance.

Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs importantes concernant l'un ou l'autre des faits?

[11] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes.

– La prestataire refuse d'admettre qu'elle était en congé autorisé

[12] La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a écrit qu'elle était en congé. Elle affirme avoir témoigné qu'elle avait été suspendue de son emploi pendant qu'une enquête était en cours au travail.

[13] Pour qu'une cause défendable soit fondée sur une erreur de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur cette erreur de fait. La division générale devait examiner si la prestataire avait un motif valable justifiant le retard de la présentation de sa demande de prestations.

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[14] La question de savoir si la prestataire était en congé autorisé ou suspendue du travail n'était pas pertinente à cet égard. La division générale n'a pas fondé sa décision sur la question de savoir si la prestataire était en congé autorisé ou si elle avait été suspendue du travail.

[15] L'important, pour l'examen de la division générale, était qu'il y avait une enquête au travail. La prestataire a soutenu qu'elle avait un motif valable justifiant son retard parce qu'elle pensait pouvoir retourner au travail après la fin de l'enquête. La division générale a examiné cette raison, ainsi que d'autres, lorsqu'elle a décidé si la prestataire avait un motif valable justifiant son retard.

[16] Je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a écrit qu'elle était en congé.

[17] Quoi qu'il en soit, je remarque que certains documents font référence à un congé autorisé. Par exemple, lorsque la prestataire a parlé à l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, le 19 janvier 2023, elle aurait dit avoir reçu un courriel disant qu'elle était mise en congé⁴.

[18] La lettre de congédiement indiquait également que l'employeur avait mis la prestataire en congé⁵. Il y avait donc des éléments de preuve à l'appui de la description que la division générale a faite de la cessation d'emploi de la prestataire comme étant un congé.

– La prestataire nie avoir reçu son plein salaire jusqu'au 2 janvier 2022

[19] La prestataire soutient que la division générale a fait une erreur concernant sa paie. La division générale a écrit que la prestataire a déclaré qu'elle avait reçu son plein salaire jusqu'au 2 janvier 2022. Celle-ci nie avoir déclaré qu'elle avait reçu son plein

⁴ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations, datés du 19 janvier 2023, à la page GD 3-22.

⁵ Voir la lettre de congédiement, datée du 26 avril 2022, à la page GD 3-25.

salaires jusqu'à cette date. Elle dit plutôt avoir déclaré qu'elle a été payée après le 2 janvier 2022. Elle a reçu une indemnité de départ.

[20] La prestataire dit : [traduction] « J'ai dit [à la membre de la division générale] que l'indemnité de départ que l'employeur doit verser au moment du licenciement pouvait être le dernier paiement servant à prouver le licenciement, mais je ne l'ai pas reçu et leur dernier talon de paie a également été présenté⁶. »

[21] La division générale a également écrit que la prestataire avait reçu trois petits versements découlant d'obligations aux termes de la convention collective. La division générale a aussi écrit qu'à l'exception de ces trois petits versements reçus au début de 2022, la prestataire n'avait aucune autre source de revenus après le 2 janvier 2022⁷.

[22] La division générale a ignoré certains éléments de preuve lorsqu'elle a conclu que la prestataire n'avait pas d'autres sources de revenus après le 2 janvier 2022, à l'exception des trois petits versements reçus au début de cette année-là.

[23] La prestataire a présenté un avis de paiement pour la période de paie du 12 juin 2022 au 25 juin 2022⁸. Le document montre que la prestataire a reçu des sommes correspondant à l'indemnité de congé et à ce que l'employeur a décrit comme un [traduction] « transfert à un trop-payé ». L'avis de paiement montrait que la prestataire n'avait pas reçu le paiement intégral en date du 2 janvier 2022.

[24] Il était important de savoir si la prestataire avait été [traduction] « entièrement payée » jusqu'au 2 janvier 2022. La prestataire voulait que sa demande soit antidatée à cette date et la division générale a exigé qu'elle démontre qu'elle avait un motif valable à compter du 2 janvier 2022.

[25] La division générale a examiné si quelque chose d'important s'était produit le 2 janvier 2022, pour exiger que la prestataire démontre qu'elle avait un motif valable à

⁶ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel, assurance-emploi, à la page AD 1-3.

⁷ Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

⁸ Voir l'avis de paiement, à la page GD2-11 du dossier.

compter de cette date. La division générale a conclu que c'était à cette date que l'employeur de la prestataire lui avait versé une paie pour la dernière fois.

[26] La division générale a utilisé l'expression « plein salaire », mais il ressort clairement du reste de sa décision qu'elle a défini cette expression comme signifiant « revenu régulier (d'emploi)⁹. » La prestataire ne nie pas qu'elle n'a plus reçu de « revenu régulier d'emploi » après le 2 janvier 2022. Par conséquent, la division générale n'a pas commis d'erreur lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait reçu « son plein salaire » le 2 janvier 2022.

[27] Je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale a commis une erreur en indiquant qu'elle avait déclaré avoir reçu son plein salaire jusqu'au 2 janvier 2022 parce qu'il est clair que la division générale a défini ce terme comme un revenu d'emploi régulier.

– La prestataire affirme que la division générale a ignoré le rôle d'Emploi et Développement social Canada

[28] La prestataire soutient que la division générale a ignoré certains éléments de preuve. Elle affirme que la division générale n'a pas mentionné le rôle que le ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (EDSC) a joué lors de l'embauche d'un enquêteur en février 2022. Elle dit avoir produit un courriel pour confirmer ce qui s'est passé.

[29] La prestataire a écrit :

[traduction]

Je lui ai envoyé une preuve par courriel concernant l'embauche d'un enquêteur par EDSC en février 2022, tout cela fait partie de Service Canada; je ne lui ai pas parlé du syndicat, sinon du mauvais relevé d'emploi qu'ils ont fourni pour les employés occasionnels et de leur convention collective, mais elle a fait l'éloge du syndicat, et ignoré la partie concernant EDSC¹⁰.

⁹ Voir le paragraphe 35 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel, assurance-emploi, à la page AD 1-3 du dossier.

[30] Je ne suis pas convaincue que la prestataire ait une cause défendable à cet égard. Un décideur n'a pas à mentionner tous les éléments de preuve portés à sa connaissance, à moins qu'ils soient d'une importance telle qu'ils pourraient avoir une incidence sur l'issue de l'affaire. On présume qu'un décideur a examiné tous les éléments de preuve portés à sa connaissance.

[31] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas de motif valable. Elle a déterminé qu'après que la prestataire n'a plus reçu de revenu régulier en janvier 2022, elle aurait pu communiquer avec Service Canada pour se renseigner sur ses droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[32] Dans la présente affaire, la prestataire n'a donné aucune indication de la façon dont le rôle éventuel d'EDSC aurait pu avoir une incidence sur la question de savoir si elle avait un motif valable justifiant son retard.

[33] Dans l'état actuel des choses, je ne vois aucun élément de preuve au dossier d'audience qui laisse croire qu'EDSC a participé à l'appel de la prestataire en février 2022. La prestataire n'avait pas encore présenté sa demande. Même si EDSC avait embauché un enquêteur, comme la prestataire le dit, cela ne l'aurait pas empêchée de communiquer avec Service Canada pour se renseigner sur ses droits et de ses obligations.

[34] Je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale a ignoré le rôle d'EDSC dans l'affaire qui la concerne.

– **La prestataire affirme que la division générale a mal interprété la preuve concernant la durée de la période pendant laquelle elle est demeurée une employée active**

[35] La prestataire soutient que la division générale a mal interprété sa preuve concernant la durée de la période au cours de laquelle elle a conservé son statut d'employée active. La prestataire nie avoir déclaré qu'elle croyait que son emploi se poursuivait. La prestataire affirme qu'une fois que son employeur l'a retirée du système SAP, elle a reçu un relevé d'emploi, puis a immédiatement demandé des prestations d'assurance-emploi.

[36] Autrement dit, la prestataire refuse d'admettre qu'elle n'a pas agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait. Elle affirme avoir agi rapidement dès qu'elle a reçu le relevé d'emploi.

[37] La division générale n'a pas fondé sa décision sur la question de savoir si la prestataire est demeurée une employée active et à quel moment elle aurait pu recevoir son relevé d'emploi.

[38] Comme la division générale l'a souligné, la prestataire n'avait pas besoin d'un relevé d'emploi pour présenter une demande de prestations. La division générale a établi que si la prestataire avait agi comme une personne raisonnable et prudente l'aurait fait, elle aurait communiqué avec Service Canada et aurait appris qu'elle pouvait demander des prestations sans relevé d'emploi. Elle aurait pu présenter une demande, puis fournir le relevé d'emploi plus tard.

[39] Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la division générale a mal interprété ces éléments de preuve. La division générale n'a pas fondé sa décision sur cette preuve. Peu importait si la prestataire croyait que son emploi se poursuivait et pendant combien de temps, ou le moment où elle a reçu son relevé d'emploi.

– **La prestataire affirme que la division générale a mal évalué la preuve concernant son syndicat**

[40] La prestataire affirme que la division générale s'est trompée au sujet de la preuve qu'elle a présentée concernant son syndicat. La division générale a conclu que la prestataire avait tardé à présenter sa demande de prestations d'assurance-emploi parce que son syndicat l'avait informée qu'elle serait finalement payée pour la période au cours de laquelle elle ne travaillait pas.

[41] La prestataire affirme que [traduction] « la partie concernant le syndicat est [ce que raconte la membre de la division générale] ». La prestataire affirme avoir déclaré ce qui suit lors de son témoignage :

[traduction]

[le] syndicat a fait en sorte que [l'employeur] envoie [des relevés d'emploi] aux employés occasionnels pendant la COVID-19 pour que ces personnes obtiennent de l'assurance-emploi lorsqu'il a décidé de ne pas appeler ces employés; puis, une semaine plus tard, on a constaté que l'on avait vraiment besoin des employés occasionnels et on les a appelés, mais ils ont refusé de venir et ils [l'employeur] ont embauché de nouveaux employés occasionnels et ont trompé l'assurance-emploi en fournissant les mauvais [relevés d'emploi]. J'ai dit à [la membre de la division générale] qu'au titre de la convention collective, nous sommes assurés par Canada Life et que Canada Life est responsable de payer, et non l'assurance-emploi. La partie assurance-emploi s'appliquera après la cessation d'emploi¹¹.

[42] Même si la division générale a mal énoncé certains éléments de preuve présentés par la prestataire concernant son syndicat, cela ne suffit pas à établir un argument défendable. Les démarches du syndicat auraient pu démontrer qu'il y avait un retard dans l'obtention d'un relevé d'emploi. Cependant, comme la division générale l'a souligné, le fait de ne pas avoir de relevé d'emploi ne signifie pas que la prestataire avait un motif valable justifiant son retard.

[43] Comme je l'ai mentionné plus haut, la prestataire n'avait pas besoin d'un relevé d'emploi pour présenter une demande de prestations.

[44] Il ressort clairement de la décision que la division générale n'aurait pas été influencée par des éléments de preuve concernant la participation du syndicat à l'obtention des relevés d'emploi pour démontrer l'existence d'un motif valable justifiant le retard de la prestataire. La division générale n'aurait pas fondé sa décision sur ces éléments de preuve, car elle a conclu que ce type de preuve n'était pas pertinent pour établir l'existence d'un motif valable.

[45] Je ne suis pas convaincue qu'il existe un argument défendable sur ce point.

¹¹ Voir la demande de la prestataire à la division d'appel, assurance-emploi, à la page AD 1-3 du dossier.

Conclusion

[46] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel