



[TRADUCTION]

Citation : *GS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 254

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : G. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 17 janvier 2024
(GE-23-3238)

Membre du Tribunal : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 12 mars 2024

Numéro de dossier : AD-24-116

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] G. S. est la demanderesse. Je l'appellerai « prestataire » parce que ma décision concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a demandé des prestations de compassion. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, lui a répondu qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour les recevoir parce qu'elle n'avait pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable durant sa période de référence. Elle avait besoin de 600 heures pour recevoir des prestations spéciales (comme les prestations de compassion), mais elle en avait accumulé 563.

[4] La prestataire a demandé à la défenderesse de réviser sa décision, mais elle ne l'a pas modifiée. La prestataire a donc fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais celle-ci a rejeté son appel. Elle demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel.

[5] Je refuse la permission de faire appel. La prestataire n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété la preuve relative aux heures réduites de la prestataire?

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

Principes généraux

[7] Pour que la demande de permission de l'appelante soit accordée, ses motifs doivent correspondre aux « moyens d'appel » possibles. Les moyens d'appel sont les types d'erreurs dont je peux tenir compte.

[8] Je peux examiner seulement les erreurs suivantes :

- a) La procédure de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qui dépassait sa compétence (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit¹.

[9] Pour accueillir une demande de permission de faire appel et permettre à un appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Les tribunaux ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable² ».

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante

[10] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante parce qu'elle aurait ignoré ou mal interprété la preuve relative aux heures réduites de la prestataire.

[11] La prestataire a convenu qu'elle avait eu un seul employeur au cours de sa période de référence et qu'elle avait accumulé 563 heures. Elle a affirmé que la

¹ Il s'agit d'une version simplifiée des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir les décisions *Canada (Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

Commission aurait dû prolonger sa période de référence. Elle a dit à la division générale qu'elle avait subi beaucoup de stress, ce qui l'avait amenée à réduire ses heures durant sa période de référence normale. Après l'audience, la prestataire a fourni un certificat médical qui confirmait qu'elle avait subi du stress et qu'elle avait été incapable de travailler régulièrement depuis octobre 2022.

[12] La prestataire a déclaré que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'elle a fondé ses décisions sur ses propres suppositions et sur des renseignements erronés. D'après moi, la prestataire veut dire que la division générale n'a pas bien compris la preuve. La prestataire a présenté ce qui constitue, selon elle, les points principaux de son appel. Les voici :

- Elle n'a jamais travaillé à temps plein pour son employeur.
- Au début, elle n'a pas dit qu'il lui manquait des heures en raison de ses problèmes de santé parce qu'elle n'avait pas compris que l'anxiété, la dépression et les douleurs liées au stress étaient des problèmes de santé proprement dits. Elle a affirmé l'avoir appris quand elle a parlé à son médecin après l'audience.
- D'autres documents montrent qu'elle a été absente du travail trois jours et qu'elle a laissé tomber des quarts de travail. Cependant, elle affirme que son employeur ne conserve pas habituellement un registre des annulations de quarts de travail ni des raisons connexes.
- Le membre n'a pas examiné équitablement le certificat médical.

[13] Je vais examiner chacun de ces arguments.

– **Signification d'« erreur de fait » concernant les faits de l'affaire**

[14] Il y a erreur de fait importante lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant ou en interprétant mal des éléments de

preuve pertinents, ou sur une conclusion qui ne découle pas rationnellement de la preuve³.

[15] Dans la présente affaire, la prestataire n'a pas contesté qu'elle avait accumulé seulement 563 heures d'emploi assurable durant sa période de référence normale. Son seul moyen de remplir les conditions requises pour recevoir des prestations serait de faire prolonger sa période de référence. Des éléments de preuve pertinents pourraient l'aider à démontrer que la Commission aurait dû prolonger sa période de référence.

[16] La loi prévoit que la période de référence peut être prolongée dans certaines circonstances. Si une personne a été incapable de travailler en raison d'une maladie pendant une semaine complète de sa période de référence, celle-ci pourrait être prolongée d'une semaine. Si elle a été incapable de travailler pendant plus d'une semaine complète, sa période de référence serait prolongée d'autant de semaines qu'elle était incapable de travailler⁴.

[17] Pour chaque semaine de prolongation voulue, la prestataire devrait indiquer une semaine correspondante de sa période de référence normale où elle n'a pas travaillé du tout. La loi n'offre pas de prolongation pour compenser les quarts de travail plus courts que d'habitude ou les semaines pendant lesquelles une personne n'a pas fait autant de quarts de travail que d'habitude.

[18] Bref, un « élément de preuve pertinent » en serait un qui montre que la prestataire n'a pas travaillé du tout pendant certaines semaines de sa période de référence, et que sa maladie était la raison pour laquelle elle n'a pas travaillé.

– Travail à temps partiel pour l'employeur

[19] Dans la décision de la division générale, on dit que la prestataire « n'a pas pu travailler à temps plein parce que sa fille dépend[ait] toujours d'elle ». La prestataire

³ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* décrit ce type d'erreur plus précisément. On dit qu'il survient lorsque la division générale « a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

⁴ Voir l'article 8(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

laisse entendre que la division générale s'est trompée sur les faits. Elle affirme qu'elle n'a jamais travaillé à temps plein pour son employeur.

[20] Je comprends qu'il y a eu une certaine confusion. J'ai écouté l'enregistrement audio de l'audience de la division générale. L'anglais ne semblait pas être la langue maternelle de la prestataire. La prestataire a déclaré qu'elle n'est pas retournée travailler [traduction] « à temps partiel de façon régulière ». Mais elle était aussi d'accord avec le membre de la division générale lorsqu'il lui a demandé de confirmer sa preuve. Il a dit qu'elle avait réduit ses heures pour travailler à temps partiel, ce à quoi elle a répondu : [traduction] « oui, à temps *très* partiel⁵ ».

[21] Peu importe ce que la prestataire voulait dire, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait. En effet, la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire ne pouvait pas prolonger sa période de référence ne dépendait pas de son régime de travail habituel, qu'il soit à temps plein ou seulement à temps partiel.

[22] Pour que sa période de référence soit prolongée, la prestataire devait prouver qu'elle avait perdu une ou des semaines complètes de travail et qu'elle les avait perdues en raison de sa maladie.

[23] Un élément de preuve pertinent en serait un qui montre qu'elle était incapable de travailler pendant des semaines complètes au cours de sa période de référence, et ce, en raison de sa maladie.

[24] La division générale n'a pas fondé sa décision sur une conclusion qu'elle aurait tirée en ignorant ou en interprétant mal des éléments de preuve qui appuyaient ces faits.

⁵ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 12 min 15 s et à 13 min.

– **Crédibilité de la preuve selon laquelle la prestataire a perdu des heures de travail en raison d'une maladie**

[25] La prestataire a affirmé qu'elle n'a pas déclaré avoir perdu des heures de travail en raison d'une maladie parce qu'elle n'avait pas compris que l'anxiété et la dépression, ou les symptômes liés à l'anxiété et à la dépression pouvaient être considérés comme une « maladie ».

[26] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur parce qu'elle aurait ignoré l'explication de la prestataire.

[27] La division générale a établi que la prestataire s'était absentée du travail pour s'occuper de sa fille malade. La prestataire a dit à la division générale qu'elle ne savait pas que le mot « maladie » comprenait l'anxiété et la dépression.

[28] La division générale n'a pas accepté cette raison. Celle-ci n'expliquait pas pourquoi la prestataire avait omis de dire que sa maladie l'avait amenée à s'absenter du travail. D'après la division générale, la prestataire s'est absentée du travail en raison de sa fille et non en raison de sa propre maladie. Sa décision repose sur le fait que la prestataire aurait eu de nombreuses occasions d'expliquer qu'elle avait perdu des heures de travail en raison de sa maladie, mais elle a plutôt déclaré qu'elle s'était absentée du travail parce qu'elle devait s'occuper de sa fille malade. Sa décision repose aussi sur la preuve qui montre que la prestataire a continué de travailler pendant toute la période d'emploi au cours de sa période de référence, à l'exception de deux périodes de paie (à la quinzaine).

[29] La prestataire n'a soulevé aucun élément de preuve que la division générale aurait ignoré ou mal interprété dans sa conclusion selon laquelle elle ne travaillait pas probablement pour s'occuper de sa fille et non par suite d'une maladie.

[30] La prestataire peut être en désaccord avec l'évaluation de la preuve que la division générale a faite ou avec sa conclusion, mais je n'ai pas le pouvoir de soupeser à nouveau ou de réévaluer la preuve pour tirer une conclusion différente⁶.

– **Difficulté de la prestataire à obtenir des éléments de preuve**

[31] La prestataire a affirmé qu'il y avait [traduction] « deux autres documents justificatifs » fournis par son employeur. Elle a fait référence à des lettres des ressources humaines et de la personne qui la supervisait, afin de prouver qu'elle était absente et qu'elle avait laissé tomber des quarts de travail.

[32] Il s'agit de nouveaux éléments de preuve que la division générale n'avait pas. Je ne peux pas examiner de nouveaux éléments de preuve, même si pense [sic] que la division générale aurait pu rendre une décision différente si elle avait eu ces éléments de preuve additionnels⁷.

[33] Les arguments de la prestataire portent aussi à croire qu'elle a eu de la difficulté à obtenir des documents pour appuyer son appel parce que son employeur n'avait pas recueilli ou consigné de renseignements pertinents.

[34] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait parce qu'elle aurait ignoré ou mal interprété à quel point il était difficile pour la prestataire d'obtenir des éléments de preuve.

[35] La prestataire était responsable de présenter tout élément de preuve qui, selon elle, pourrait l'aider à prouver qu'elle avait perdu des semaines de travail en raison de sa maladie. Si la prestataire a été incapable de travailler pendant des semaines complètes, il est malheureux qu'elle n'ait pas été en mesure d'obtenir des éléments de preuve qui montreraient les périodes où sa maladie l'a empêchée de travailler.

⁶Voir, par exemple, les décisions suivantes : *Hideq c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 439; *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354; *Johnson c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1254; et *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367.

⁷ Voir les décisions *El Haddadi c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 482 et *Mette c Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 276.

[36] Toutefois, la division générale ne pouvait pas présumer que les dossiers de l'employeur – s'il avait tenu de tels dossiers – auraient appuyé l'affirmation de la prestataire selon laquelle elle a perdu des périodes de travail (et pas seulement quelques quarts de travail, mais des semaines complètes) en raison de sa maladie. La division générale peut rendre une décision uniquement en fonction de la preuve dont elle dispose.

– **Certificat médical**

[37] La prestataire a affirmé que la division générale n'avait pas examiné équitablement son certificat médical.

[38] La prestataire n'a présenté aucune preuve qui montre qu'elle a reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression. Elle a présenté un certificat médical qui indique qu'elle subissait du stress et qu'elle était incapable de travailler régulièrement. Le stress n'est pas un problème de santé ou un diagnostic. Le médecin a mentionné que le résultat était que la prestataire ne pouvait pas travailler régulièrement, alors il a probablement admis que le stress l'affectait physiquement ou psychologiquement.

[39] Dans ses observations à la division d'appel, la prestataire a expliqué les répercussions que le stress avait sur elle et a énuméré des symptômes. Toutefois, son certificat médical n'exposait pas ces répercussions, et elle n'a décrit ces symptômes ni à la Commission ni à la division générale. Par conséquent, il s'agit là aussi de nouveaux éléments de preuve que la division générale n'avait pas. Je ne vais donc pas les examiner.

[40] On ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété le certificat médical.

[41] Si l'on présume que la prestataire a perdu du travail en raison d'une maladie liée au stress, le certificat médical était pertinent pour permettre d'établir ce fait. De toute évidence, la division générale a compris qu'il était pertinent dans cette mesure et elle en a tenu compte.

[42] Cependant, la division générale n'a pas pu accorder beaucoup d'importance au certificat médical en raison de son manque d'information. Le certificat ne précisait pas les périodes où sa maladie a nui à sa capacité de travail. Le stress ou la maladie liée au stress a peut-être amené la prestataire à perdre certaines heures de travail ou même certains quarts de travail au cours de sa période de référence. Toutefois, pour que sa période de référence soit prolongée, elle devait établir les semaines précises où elle ne pouvait pas travailler du tout en raison d'une maladie. Le certificat ne confirmait pas que la maladie liée au stress lui avait fait perdre des semaines précises au cours de sa période de référence.

[43] La prestataire affirme que le certificat médical n'était pas détaillé parce que son employeur n'aurait pas exigé plus d'information. Toutefois, la prestataire n'a pas reçu ce certificat pour pouvoir s'absenter du travail. Elle l'a demandé à la suggestion du membre de la division générale et dans le but précis de son appel.

[44] Le membre a dit à la prestataire que le certificat devait préciser ce qu'elle vivait à ce moment-là et les moments où elle s'était absentée du travail⁸. Le membre a aussi expliqué ce que la loi dit sur la prolongation de la période de référence par suite d'une maladie prévue par règlement, et a mentionné que le certificat devait préciser les moments, au cours de sa période de référence, où elle ne pouvait pas travailler en raison d'une maladie⁹.

[45] Je le répète : il n'appartient pas à la division d'appel de soupeser à nouveau ou de réévaluer la preuve. Le membre de la division générale a expliqué les raisons pour lesquelles le certificat médical ne l'a pas convaincu que l'anxiété et la dépression empêchaient la prestataire de travailler. Ses motifs sont à la fois transparents et compréhensibles.

[46] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁸ Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 31 min 50 s.

⁹ Écouter l'enregistrement audio de la division générale à 35 min 25 s.

Conclusion

[47] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel