



[TRADUCTION]

Citation : *DS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 64

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : D. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 10 octobre 2023
(GE-23-2031)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Date de la décision : Le 19 janvier 2024

Numéro de dossier : AD-23-1010

Décision

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

Aperçu

[2] D. S. est le prestataire dans la présente affaire. Il a cessé de travailler et son employeur lui a versé une indemnité de départ d'avril 2022 à avril 2023. Lorsque les versements d'indemnité de départ ont pris fin, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'une période de prestations ne pouvait être établie parce que le prestataire n'avait pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant sa période de référence¹. Le prestataire a porté cette décision en appel devant la division générale du Tribunal.

[4] La division générale a tiré la même conclusion². Elle a conclu que le prestataire n'avait pas travaillé assez d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision rendue par la division générale auprès de la division d'appel. Il fait valoir que la division générale a commis une erreur de compétence³.

[6] Je rejette la demande de permission de faire appel du prestataire parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès⁴.

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence?

¹ Voir la décision initiale à la page GD3-22 et la décision découlant de la révision à la page GD3-31.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-5.

³ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-6.

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

Analyse

– Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[8] Un appel ne peut être instruit que si la division d'appel donne la permission de faire appel⁵.

[9] Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁶. Cela signifie qu'il doit y avoir un motif défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli⁷.

[10] Les moyens d'appel possibles devant la division d'appel sont les suivants⁸ :

- la division générale a agi de manière injuste;
- elle a excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[11] Pour que l'appel du prestataire aille de l'avant, je dois conclure qu'il a une chance raisonnable de succès fondée sur l'un des moyens d'appel.

– Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de compétence

[12] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a écrit que la division générale a commis une erreur de compétence. Il affirme que si son employeur avait déduit des cotisations d'assurance-emploi de ses versements d'indemnité de départ il aurait pu toucher des prestations d'assurance-emploi⁹. Pour cette raison, il affirme n'avoir aucune heure assurable.

⁵ Voir l'article 56(1) de la Loi sur le MEDS.

⁶ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁷ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au para 12.

⁸ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

⁹ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-6.

[13] Une erreur de compétence signifie que la division générale n'a pas tranché une question qu'elle devait trancher ou a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher¹⁰.

– **La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas assez d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence, de sorte qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi**

[14] Pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, le prestataire doit avoir travaillé assez d'heures pendant la période de référence¹¹. En général, la période de référence est la période de 52 semaines qui vient avant le début de la période de prestations¹².

[15] La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas assez d'heures d'emploi assurable pendant sa période de référence pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi¹³. Par conséquent, aucune période de prestations n'a pu être établie.

[16] Les principales constatations de la division générale sont les suivantes¹⁴ :

- La période de référence de 52 semaines du prestataire allait du 10 avril 2022 au 8 avril 2023¹⁵.
- Il avait besoin de 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi selon sa région (Toronto) et le taux régional de chômage (6 %) applicable au moment où il a présenté sa demande de prestations d'assurance-emploi¹⁶.

¹⁰ Voir l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

¹¹ Voir l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 8(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir la décision de la division générale aux para 1-2.

¹⁴ Voir la décision de la division générale aux pages AD1A-1 à AD1A-5.

¹⁵ Voir la décision de la division générale au para 19.

¹⁶ Voir la décision de la division générale aux para 11-14. Le dossier indique que le prestataire a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 11 avril 2023, voir les pages GD3-3 à GD3-17.

- Il n'avait aucune heure d'emploi assurable pendant la période de référence, de sorte qu'il n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi¹⁷.

– **On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence**

[17] On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence pour les raisons suivantes.

[18] Premièrement, la division générale n'a tranché que les questions qu'elle avait le pouvoir de trancher. Sa compétence se limitait à décider si le prestataire pouvait établir une période de prestations¹⁸. Pour ce faire, elle devait décider si le prestataire avait assez d'heures assurables pendant la période de référence.

[19] La division générale a correctement énoncé sa compétence dans sa décision. Plus précisément, elle a dit qu'elle pouvait décider seulement si le prestataire avait assez d'heures d'emploi assurable pour établir une demande en vertu de l'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹⁹.

[20] La division générale a décidé que le prestataire n'avait pas assez d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi pendant la période de référence. Dans sa décision, elle a souligné que le prestataire avait convenu qu'il n'avait accumulé aucune heure d'emploi assurable pendant la période de référence²⁰. Cela concordait également avec le témoignage du prestataire à l'audience²¹.

[21] Par conséquent, la division générale n'a tranché que les questions qu'elle avait le pouvoir de trancher, c'est-à-dire si le prestataire avait assez d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

¹⁷ Voir la décision de la division générale aux para 20, 21, 22 et 28.

¹⁸ Voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁹ Voir la décision de la division générale aux para 23-26.

²⁰ Voir la décision de la division générale aux para 20-21.

²¹ Écoute de l'enregistrement audio de 24 min 33 s à 24 min 44 s.

[22] Deuxièmement, la division générale n'a tranché aucune question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.

[23] La division générale a tenu compte des autres arguments du prestataire dans sa décision. Elle a reconnu que le prestataire soutenait qu'il était injuste que la Commission n'ait pas tenu compte de ses 45 années de travail sans n'avoir jamais présenté de demande d'assurance-emploi²². De plus, le prestataire ne savait pas que son employeur ne déduisait pas les cotisations d'assurance-emploi de ses versements d'indemnité de départ.

[24] En réponse à ses arguments, la division générale a dit qu'elle était sensible à la situation du prestataire, mais qu'elle ne pouvait pas modifier la loi²³. Elle s'est fondée sur une décision de la Cour d'appel fédérale intitulée *Pannu* pour appuyer sa position²⁴.

[25] J'ai examiné la décision *Pannu*. Dans cette affaire, la personne s'est fait refuser des prestations de maladie de l'assurance-emploi parce qu'elle n'avait aucune heure d'emploi assurable pendant sa période de référence. Elle a présenté des arguments quant au fait qu'elle avait cotisé pendant toute sa période d'emploi et qu'il était injuste qu'on lui refuse maintenant des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[26] La Cour a conclu qu'elle se plaignait en fait de la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁵. Elle a expliqué que la *Loi sur l'assurance-emploi* est semblable à un régime d'assurance et que les prestataires doivent remplir les conditions du régime pour obtenir des prestations. Même si elle était sensible à la situation de la personne, la Cour a dit qu'elle ne pouvait pas réécrire la *Loi sur l'assurance-emploi* pour répondre à ses besoins.

[27] De même, le prestataire dans la présente affaire n'avait accumulé aucune heure d'emploi assurable pendant sa période de référence et a soutenu qu'il était injuste qu'il

²² Voir la décision de la division générale au para 23.

²³ Voir la décision de la division générale au para 27.

²⁴ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90.

²⁵ Voir la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90 aux para 3-4.

ait travaillé pendant de nombreuses années et cotisé au programme d'assurance-emploi.

[28] La division générale doit suivre les décisions de la Cour d'appel fédérale. La Cour indique en termes clairs dans la décision *Pannu* que les prestataires doivent remplir les conditions du régime pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi et qu'elle ne peut pas réécrire la loi même si elle est sensible à sa situation.

[29] Par conséquent, la division générale a correctement énoncé sa compétence lorsqu'elle a décidé qu'elle n'avait pas le pouvoir de modifier la loi même dans les situations auxquelles elle est sensible.

[30] L'argument du prestataire selon lequel l'employeur n'a pas déduit les cotisations d'assurance-emploi de ses versements d'indemnité de départ n'était pas non plus une question que la division générale aurait pu trancher. Elle n'a pas le pouvoir de décider si l'employeur aurait dû déduire des cotisations d'assurance-emploi de ses versements d'indemnité de départ.

[31] La question dont la division générale était saisie était de savoir si le prestataire avait assez d'heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi afin d'établir une période de prestations. Le prestataire n'avait aucune heure d'emploi assurable au cours de la période de référence et cette preuve n'a pas été contestée.

[32] Donc, on ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence en ne décidant pas si son employeur aurait dû déduire des cotisations d'assurance-emploi de ses versements d'indemnité de départ.

[33] . En plus des arguments du prestataire, j'ai également examiné le dossier, écouté l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale et examiné la décision de la division générale²⁶. La division générale a résumé le droit et a utilisé des

²⁶ La Cour fédérale a affirmé que je dois le faire dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, et *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

éléments de preuve pour appuyer sa décision. Je n'ai pas trouvé d'éléments de preuve que la division générale aurait pu négliger ou mal interpréter.

Conclusion

[34] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Solange Losier
Membre de la division d'appel