



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. N. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDAAE 265

Numéro de dossier du Tribunal : AD-17-7

ENTRE :

**A. N.**

Appelant

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division d'appel**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : Le 28 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 juillet 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### INTRODUCTION

[2] En date du 31 octobre 2016, la division générale du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (Tribunal) a conclu que l'appel de l'appelant devait être rejeté sommairement puisque l'intimée avait correctement effectué la répartition de la rémunération de l'appelant conformément aux articles 35 et 36 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement).

[3] Le 23 décembre 2016, l'appelant a interjeté appel de la décision de rejet sommaire de la division générale après avoir reçu la décision de la division générale le 8 novembre 2016.

### MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a tenu une audience par téléconférence pour les raisons suivantes :

- la complexité de la question ou des questions portées en appel;
- la crédibilité des parties ne semblait pas figurer au nombre des questions principales;
- l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des renseignements supplémentaires;
- les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon lesquelles l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

[5] L'appelant a participé à l'audience. Aucun représentant de l'intimée n'était présent, même si l'intimée avait reçu l'avis d'audience.

## **DROIT APPLICABLE**

[6] Au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), il est indiqué que les seuls moyens d'appels sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) elle 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.

## **QUESTION EN LITIGE**

[7] Le Tribunal doit déterminer s'il accordera la prorogation de délai et si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a rejeté de façon sommaire l'appel interjeté par l'appelant.

## **OBSERVATIONS**

[8] L'appelant soumet les motifs suivants au soutien de l'appel :

- Il croit que le système de paie a contribué à un trop-payé.
- Il indique que son employeur a émis cinq relevés d'emploi et qu'il ne comprend pas pourquoi l'intimée ne s'est pas questionnée au sujet de la raison de tous ces relevés d'emploi.
- Il a bien reçu des sommes d'argent pendant la période concernée, mais son employeur a procédé au recouvrement des dites sommes en raison d'un trop-payé de congés de maladie, alors il n'a reçu aucune somme d'argent lorsqu'il recevait des prestations d'assurance-emploi.

[9] L'intimée soumet les arguments suivants à l'encontre de l'appel :

- La loi est claire et prévoit que les sommes reçues d'un employeur sont considérées comme une rémunération et doivent être réparties, à moins que ces sommes ne soient visées par les exceptions prévues au paragraphe 35(7) du Règlement. Par ailleurs, la rémunération qu'un employeur verse dans le but d'indemniser quelqu'un pour un travail exécuté doit être répartie conformément à l'article 36 du Règlement.
- La norme pour rejeter de façon préliminaire un appel est rigoureuse. L'intimée reconnaît que la notion « aucune chance raisonnable de succès » n'est pas définie dans la Loi sur le MEDS aux fins d'interprétation du paragraphe 53(1) de cette loi. Cependant, la Cour d'appel fédérale a précisé qu'un appel ne devrait être rejeté sommairement que lorsque son échec est « inévitable » peu importe la preuve ou l'argument qui pourrait être présenté à l'audience.
- Après n'avoir trouvé aucun élément de preuve étayant la notion selon laquelle les sommes versées par l'employeur n'étaient pas de la rémunération ou n'avaient pas correctement été réparties, la division générale a rejeté l'appel de façon sommaire conformément au paragraphe 53(1) de la Loi sur le MEDS en concluant que l'appel n'avait « aucune chance raisonnable de succès ».

## **NORME DE CONTRÔLE**

[10] L'appelant n'a fait aucune déclaration quant à la norme de contrôle applicable.

[11] L'intimée soutient que la division d'appel ne doit aucune déférence à la division générale en ce qui a trait aux questions de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier. Toutefois, pour les questions mixtes de fait et de droit et les questions de fait, la division d'appel doit faire preuve de déférence envers la division générale. Elle ne peut intervenir que si 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 – *Pathmanathan c. Bureau du juge-arbitre*, 2015 CAF 50.

[12] Le Tribunal constate que la Cour d'appel fédérale affirme, au paragraphe 19 de l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242, que « [l]orsqu'elle agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale, la [d]ivision d'appel n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure. »

[13] La Cour d'appel fédérale a ensuite déclaré ce qui suit :

Non seulement la [d]ivision d'appel a-t-elle autant d'expertise que la [d]ivision générale du Tribunal de la sécurité sociale et n'est-elle donc pas tenue de faire preuve de déférence, mais au surplus un tribunal administratif d'appel ne saurait exercer un pouvoir de contrôle et de surveillance réservé aux cours supérieures provinciales ou, pour les « offices fédéraux », à la Cour fédérale et à la Cour d'appel fédérale [...]

[14] La Cour a conclu que, « [l]orsqu'elle entend des appels conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, la [d]ivision d'appel n'a d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi. »

[15] Le mandat de la division d'appel du Tribunal, tel qu'il est décrit dans l'arrêt *Jean*, a par la suite été confirmé par la Cour d'appel fédérale dans *Maunder c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[16] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

## **ANALYSE**

[17] En ce qui concerne la demande de permission d'en appeler présentée en retard, l'appelant affirme avoir calculé 30 jours ouvrables pour le dépôt de son appel et qu'il est donc à l'intérieur du délai d'appel légal. Bien que la demande de permission d'en appeler doit être présentée à la division d'appel dans les trente jours suivant la date où l'appelant reçoit communication de la décision conformément au paragraphe 57(1) de la Loi sur le MEDS, le Tribunal conclut, considérant les circonstances de la présente affaire, qu'il est

dans l'intérêt de la justice d'accorder à l'appelant une prorogation du délai pour déposer sa demande de permission d'en appeler, sans préjudice pour l'intimée : *X (Re)*, 2014 CAF 249, *Grewal c. Ministre de l'Emploi et de l'Immigration*, [1985] 2. C.F. 263 (C.A.F.).

[18] Le Tribunal doit déterminer si la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a rejeté de façon sommaire l'appel interjeté par l'appelant.

[19] Selon le paragraphe 53(1) de la Loi sur le MEDS « [l]a division générale rejette de façon sommaire l'appel si elle est convaincue qu'il n'a aucune chance raisonnable de succès. »

[20] Le Tribunal a établi que le critère qu'il convient d'appliquer en cas de rejet sommaire est le suivant :

- Est-il évident, à la lecture du dossier, que l'appel est voué à l'échec?

[21] La vraie question est plutôt d'établir si l'échec est prévisible quels que soient la preuve ou les arguments présentés à l'audience.

[22] L'appelant a rempli une demande de prestations de maladie le 27 janvier 2015. Il a par la suite demandé à ce que sa demande soit antidatée au 27 juin 2014, et sa demande a été accueillie. Une enquête a révélé qu'au cours de la période de prestations, l'appelant avait été employé pendant la semaine du 28 septembre au 4 octobre 2014, bien qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi (GD3-16).

[23] Une demande de renseignements concernant les registres de paie fut envoyée à l'employeur qui répondit en indiquant que le prestataire avait reçu une rémunération de 1 054,78 \$ pour la semaine du 28 septembre au 4 octobre 2014 (GD3-17 à GD3-18). La période de paie de l'employeur est aux quinzaines, du jeudi 25 septembre au mercredi 8 octobre 2014. L'appelant a eu l'occasion d'expliquer les divergences présentes dans sa demande dans un formulaire de demande de renseignement sur l'emploi. Il a répondu et a acquiescé aux renseignements fournis par l'employeur.

[24] La division générale a examiné la preuve et a conclu que l'appelant n'avait pas établi ou validé auprès de la division générale le fait qu'il avait été en congé sans traitement et qu'il n'a pas démontré que les dossiers de l'employeur étaient erronés.

[25] À l'appui de son appel, l'appelant fait valoir qu'il a bien reçu des sommes d'argent pendant la période concernée, mais que son employeur a procédé au recouvrement des dites en raison d'un trop-payé de congés de maladie, alors il n'a reçu aucune autre somme d'argent lorsqu'il recevait des prestations d'assurance-emploi. Il conteste l'exactitude des cinq relevés d'emploi émis par son employeur. En raison du nouveau système de paie, il ne peut prouver rétrospectivement au Tribunal, à l'aide de preuve documentaire, qu'il avait été en congé sans solde.

[26] Le fardeau de la preuve pour contester les renseignements sur la paie de l'employeur revient au prestataire et de simples allégations visant à semer un doute sont insuffisantes – *Dery c. Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 291.

[27] L'appelant a présenté de la preuve documentaire pour étayer son appel (AD6-1 à AD6-196). Sans se prononcer sur l'admissibilité d'une preuve au stade de l'appel, le Tribunal en vient à la conclusion que rien dans la preuve de l'appelant ne contredit la preuve apportée par l'employeur pour les semaines pertinentes au dossier.

[28] Dans le formulaire de demande de renseignement sur l'emploi, l'appelant a acquiescé aux renseignements fournis par l'employeur (GD3-20). La preuve documentaire que l'appelant avait déposée en appui à l'appel démontre certainement qu'il y avait un problème quant à la paie et aux congés de maladie, mais ses relevés bancaires démontrent qu'il a reçu une somme de son employeur pendant la semaine concernée (AD6-60). Un courriel du conseiller technique de l'employeur indique que l'employeur ne procédera pas au recouvrement du congé sans solde et qu'il utilisera à la place les heures de congé de maladie de l'appelant (AD6-16).

[29] Comme l'avait indiqué la division générale, l'appelant n'a fourni aucune preuve selon laquelle il était réellement en congé sans solde durant la semaine du 28 septembre 2014.

Comme les directives de la Cour d'appel fédérale, de simples allégations visant à semer un doute sont insuffisantes.

[30] Par conséquent, la division générale a déterminé, avec raison, que l'appel devait être rejeté sommairement.

## **CONCLUSION**

[31] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel