



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1287

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-777

ENTRE :

**L. L.**

Demandeur

et

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

Défenderesse

---

## **DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

### **Division d'appel**

---

Décision relative à une demande de  
permission d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 12 décembre 2018

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

### APERÇU

[2] À compter du jeudi 23 février 2017, le demandeur, L. L. (prestataire), a obtenu un congé parental de six semaines de la part de son employeur et il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi de six semaines. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a accueilli sa demande, et le prestataire a reçu six semaines de prestations au total. Quelque temps plus tard, la Commission a mené une enquête et a déterminé que le prestataire avait en réalité touché un revenu d'emploi pendant chacune des deux dernières semaines au cours desquelles il avait également reçu des prestations. Par conséquent, la Commission a réparti ces gains dans les semaines pendant lesquelles le prestataire les a reçus et elle a établi un trop-payé de prestations.

[3] La Commission a maintenu sa décision initiale après révision. Le prestataire a interjeté appel devant la division générale, mais son appel a été rejeté. Il demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel.

[4] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire n'a signalé aucun élément de preuve que la division générale aurait ignoré ou mal interprété, et je n'ai pas été en mesure de trouver de tels éléments de preuve. Il n'existe aucune cause défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur au sens de l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

### QUESTION EN LITIGE

[5] Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire avait reçu des prestations auxquelles il n'avait pas droit sans tenir compte des éléments de preuve du prestataire selon lesquels celui-ci avait pris six semaines de congé et avait reçu six semaines de prestations?

## ANALYSE

### Principes généraux

[6] La tâche de la division d'appel est plus restreinte que celle de la division générale. La division générale doit examiner et apprécier les éléments de preuve portés à sa connaissance et tirer des conclusions de fait. Pour ce faire, la division générale doit appliquer le droit aux faits et tirer des conclusions sur les questions de fond soulevées par l'appel.

[7] Cependant, la division d'appel peut intervenir dans une décision de la division générale seulement si elle peut déterminer que cette dernière a commis l'une des erreurs correspondant aux « moyens d'appel » prévus à l'article 58(1) de Loi sur le MEDS.

[8] Les seuls moyens d'appel 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.

[9] À moins que la division générale ait commis une erreur de l'une de ces façons, l'appel ne peut être accueilli, même si la division d'appel n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale.

[10] Pour accueillir la demande de permission d'en appeler et permettre à l'appel de poursuivre, je dois déterminer qu'au moins l'un des moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès a été assimilée à une cause défendable<sup>1</sup>.

**Question en litige : Existe-t-il une cause défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que le prestataire avait reçu des prestations auxquelles il n'avait pas droit sans tenir compte des éléments de preuve du prestataire selon lesquels celui-ci avait pris six semaines de congé et avait reçu six semaines de**

---

<sup>1</sup> *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

## **prestations?**

[11] Le prestataire fait valoir que la division générale a dû ignorer ou mal interpréter ses éléments de preuve. Toutefois, les faits suivants n'ont pas été contestés et peuvent être considérés comme établis :

- La dernière journée de travail du prestataire avant le début de son congé était le mercredi 22 février 2017. Il a reçu une rémunération ce jour-là.
- Il a présenté une demande de prestations parentales le 23 février 2017.
- Il a reçu son premier versement de prestations le 15 mars 2017. Ce versement couvrait la semaine du 5 au 11 mars 2017<sup>2</sup>.
- Il est retourné au travail le vendredi 7 avril 2017 et son salaire brut s'élevait à un total de 575,73 \$ pour la semaine de travail du 2 au 8 avril 2017.
- Il a travaillé pendant la semaine du 9 au 15 avril et son salaire brut s'élevait à un total de 1 451,63 \$ pour cette semaine.

[12] Le prestataire soutient essentiellement qu'il a pris six semaines de congé parental et qu'il a touché six semaines de prestations. Selon lui, il ne devrait pas avoir à rembourser les prestations qu'il a reçues. Toutefois, il n'a pas compris que sa période de prestations doit commencer le dimanche ou qu'il y a une période d'attente d'une semaine pendant laquelle les prestations ne sont pas payables.

[13] La division générale a appliqué le droit à un ensemble de faits incontestés pour conclure que les gains du prestataire pour les semaines du 2 au 8 avril 2017 et du 9 au 15 avril 2017 doivent être répartis sur ces semaines. La division générale a bien compris que le prestataire s'attendait à recevoir six semaines de prestations pour compenser son congé de six semaines<sup>3</sup>, mais ce dernier a souligné qu'il n'avait pas droit aux six semaines de prestations complètes dans sa situation en raison de la façon dont les prestations sont calculées et versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

---

<sup>2</sup> GD3-30.

<sup>3</sup> Décision de la division générale au para 21.

[14] Il n'existe aucune cause défendable permettant de soutenir que la division générale a mal interprété ou omis de prendre en considération les éléments de preuve du prestataire selon lesquels il a demandé six semaines de prestations et s'attendait à les recevoir. Néanmoins, conformément à l'orientation établie par la Cour fédérale dans *Karadeolian c Canada (Procureur général)*<sup>4</sup>, j'ai examiné le dossier afin de déterminer si un autre élément de preuve aurait pu être mal interprété ou ignoré et qui pourrait donner lieu à une cause défendable.

[15] Je n'ai pas trouvé d'élément de preuve qui aurait pu être ignoré ou mal interprété, ou d'élément de preuve qui laisse croire que la division générale a tiré une conclusion de façon abusive ou arbitraire. Par conséquent, il n'existe aucune cause défendable permettant de soutenir que la division générale a commis une erreur au sens de l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

[16] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## CONCLUSION

[17] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	L. L., non représenté
----------------	-----------------------

---

<sup>4</sup> *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.