



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *N. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 35

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-452

ENTRE :

**N. S.**

Appelant

et

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

Intimée

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Janet Lew

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 janvier 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] L'appelant, N. S. (prestataire), a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi. Cependant, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déterminé qu'il avait obtenu des prestations en trop. Cette décision a suivi un jugement de l'Agence du revenu du Canada (ARC) selon lequel le prestataire avait reçu une indemnité de préavis de son emploi du 23 mars 2016 au 16 mai 2015, et une continuation de son salaire du 17 mai 2016 au 25 novembre 2016<sup>1</sup>. La Commission a jugé que la continuation de salaire constituait un revenu. La division générale a confirmé le trop-payé et a établi qu'elle n'avait pas de compétence pour le défalquer.

[3] Le prestataire fait maintenant appel de la décision rendue par la division générale. Il demande à la division d'appel de recommander la défalcation du trop-payé, ou de tout simplement défalquer celui-ci<sup>2</sup>. J'avais accordé la permission d'interjeter appel parce que j'étais convaincue que l'on pouvait soutenir que la division générale n'avait pas fourni de motifs suffisants.

[4] Je dois déterminer si la division générale a commis une erreur au titre de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS) et dans l'affirmative, déterminer s'il y a lieu d'accorder le redressement demandé par le prestataire. Je juge que la division générale n'a ni commis d'erreur de droit ni rendu une décision entachée d'une erreur de droit ou fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées, tirée sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. J'estime également qu'il n'existe aucun motif sur lequel je pourrais m'appuyer pour défalquer le trop-payé. Je rejette donc l'appel.

---

<sup>1</sup> Décision de l'Agence du revenu du Canada, 15 septembre 2017, GD3-44 et GD3-45.

<sup>2</sup> Demande de recommandation de défalcation du prestataire à AD2-2 et demande de défalcation à AD8-1.

## QUESTIONS EN LITIGE

[5] Les questions en litige dont je suis saisie sont les suivantes :

Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées qu'elle aurait tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a déterminé la nature du paiement que le prestataire a reçu de son employeur?

Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit selon l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS en omettant d'expliquer comment elle a déterminé le taux de prestations hebdomadaires et le nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire avait droit?

Question en litige n° 3 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'ordonner ou de recommander la défalcation du trop-payé?

## ANALYSE

[6] Conformément à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS, 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) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) 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.

[7] Dans sa demande de permission d'interjeter appel, le prestataire a soulevé plusieurs arguments. Toutefois, j'ai jugé que l'appel n'avait pas une chance raisonnable de succès sur la foi de la plupart de ces arguments, à l'exception du seul argument pour lequel j'ai accordé une

permission : qu'il est possible que la division générale ait omis de fournir des motifs suffisants. Le prestataire n'a soulevé aucun autre argument qui justifierait le fait de réexaminer si la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence, a commis une erreur de droit, ou a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées. Néanmoins, le prestataire soutient que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a déterminé la nature des paiements que le prestataire avait reçu de son employeur.

[8] Le prestataire désire que la question de la continuation du salaire soit appréciée de nouveau, mais l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS prévoit des motifs d'appel limités. L'article n'accorde pas à la division d'appel le pouvoir de procéder à une nouvelle appréciation.

**Question en litige n° 1 : La division générale a-t-elle fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées qu'elle aurait tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a déterminé la nature du paiement que le prestataire a reçu de son employeur?**

[9] Non. J'estime que la division générale n'a pas fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées qu'elle a tirées sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[10] Le prestataire prétend que la Commission, et par conséquent la division générale, a omis de prendre en considération certains faits et qu'elle a fondé sa décision sur les mauvais renseignements. Il explique que son employeur lui a fourni huit semaines de paiements pour qu'il subvienne à ses besoins du mois de mars au mois de mai 2016, puis il lui a offert une continuation de salaire du mois de mai au mois de novembre 2016.

[11] Le prestataire prétend que, si la Commission avait reconnu au début de sa demande qu'il bénéficiait d'une continuation de salaire, il n'y aurait pas eu de trop-payé. En effet, la Commission a ajusté le taux de prestations hebdomadaires (en l'augmentant de 426 \$ à 460 \$) de même que le nombre de semaines de prestations (en le réduisant de 29 à 26 semaines) lorsqu'elle a reçu la décision de l'ARC et confirmé que le prestataire avait obtenu une continuation de salaire. Le prestataire suggère aussi que la division d'appel devrait communiquer avec son employeur afin de vérifier si celui-ci lui avait accordé une continuation de salaire.

[12] Bien que le prestataire demande que je communique avec son employeur, la division d'appel n'a pas de pouvoir d'enquête et elle ne reçoit aucun nouvel élément de preuve dans le but de permettre au prestataire de plaider de nouveau sa cause et de prouver ses arguments. Au bout du compte, les prestataires sont responsables de monter un dossier et de présenter les éléments de preuve nécessaires pour prouver leurs arguments devant le juge des faits. Toutefois, l'employeur du prestataire n'a aucun renseignement supplémentaire à offrir qui n'a pas déjà été porté à la connaissance de la division générale. L'employeur a préparé une lettre datée du 30 mai 2018 dans laquelle il a écrit que l'emploi du prestataire avait pris fin le 22 mars 2016 [traduction] « et que par la suite [il] lui avait versé le salaire de 36 semaines au total en lui accordant une continuation de salaire. [II] n'a pas versé un montant forfaitaire [au prestataire]<sup>3</sup> ». La division générale a fait référence à cette lettre au paragraphe 6 de sa décision.

[13] Je n'ai pas pu établir le bien-fondé des allégations du prestataire selon lesquelles la division générale a fondé sa décision sur des renseignements inexacts concernant la nature des paiements fournis au prestataire par son employeur. La division générale a reconnu que le prestataire avait obtenu une continuation de salaire. Elle a non seulement cité la lettre au paragraphe 6, mais elle a aussi écrit au paragraphe 11 :

[traduction]

En l'espèce, le prestataire a obtenu une indemnité de préavis et une continuation de salaire à compter de la date de sa cessation d'emploi, le 22 mars 2016, jusqu'au 25 novembre 2016. L'Agence du revenu du Canada (ARC) a confirmé que du 23 mars 2016 au 16 mai 2016, le prestataire a reçu une indemnité de préavis, et que du 17 mai 2016 au 25 novembre 2016, il a bénéficié d'une continuation de salaire.

[14] Je note que l'ARC avait informé le prestataire que s'il n'était pas d'accord avec la décision, plus particulièrement la décision voulant qu'une partie du montant représentait une indemnité de préavis, il pouvait interjeter appel<sup>4</sup>. Pour autant que je sache, le prestataire n'a pas contesté la décision de l'ARC rendue le 15 septembre 2017. La division générale était tenue de respecter la décision de l'ARC et n'avait aucune compétence pour rendre une décision différente. Toutefois, tout compte fait, la nature de ce montant, qu'il s'agisse d'une indemnité de préavis ou

---

<sup>3</sup> Lettre de l'employeur datée du 30 mai 2018, à GD10-2.

<sup>4</sup> Lettre de l'ARC, *supra* note 1.

d'une continuation de salaire, n'était pas pertinente aux fins du calcul du début de la période de prestations du prestataire, car les deux seraient considérées comme des gains assurables.

[15] En résumé, le prestataire prétend que la Commission et la division générale auraient dû reconnaître qu'il avait obtenu une continuation de salaire de son employeur. La division générale a accepté cet élément de preuve, alors j'estime qu'aucune erreur n'a été commise à cet égard.

**Question en litige n° 2 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit énoncé à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS en omettant d'expliquer la façon dont elle avait établi le taux de prestations hebdomadaires et le nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire avait droit?**

[16] La Commission a, à divers moments, déterminé que le prestataire avait droit à des prestations d'assurance-emploi pendant une période allant de 26 à 29 semaines et à des prestations allant de 426 \$ à 460 \$ par semaine. Finalement, la division générale a déterminé que le prestataire avait droit à 26 semaines de prestations d'assurance-emploi et à 460 \$ par semaine du 11 décembre 2016 au 10 juin 2017<sup>5</sup>. J'ai accordé la permission d'en appeler au motif que la division générale a peut-être omis d'expliquer suffisamment la façon dont elle est arrivée à cette décision.

[17] Le prestataire a soutenu qu'il avait droit à des prestations jusqu'à la mi-septembre 2017. Dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, j'ai informé le prestataire qu'il allait devoir expliquer la raison pour laquelle il devrait avoir droit à des prestations jusqu'à la mi-septembre 2017, et que s'il arrivait à le prouver, cela annulerait le trop-payé.

[18] La Commission fait valoir que la décision de la division générale est compatible avec la preuve et qu'elle est compréhensible et intelligible dans son ensemble. La Commission soutient également que la Cour d'appel fédérale a établi qu'un tribunal n'est pas tenu de mentionner dans ses motifs chacun des éléments de preuve dont il est saisi, car il est présumé avoir examiné l'ensemble de la preuve et parce que le poids accordé à la preuve relève du juge des faits<sup>6</sup>, qui en l'espèce est la division générale. Toutefois, la division générale a simplement affirmé que le prestataire avait droit à 26 semaines de prestations à un taux de 460 \$ par semaine, sans

---

<sup>5</sup> Décision de la division générale au para 13.

<sup>6</sup> *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

expliquer quel calcul avait été utilisé pour vérifier le taux de prestations et le nombre de semaines auxquels le prestataire avait droit. Dans les cas où les chiffres de la Commission varient, il serait utile que celle-ci montre ses calculs ou explique comment elle est arrivée à ces chiffres.

[19] Toutefois, le prestataire avait soutenu qu'il aurait dû avoir droit à des prestations jusqu'à la mi-septembre 2017. Bien que le prestataire n'ait pas expliqué pourquoi il aurait dû avoir droit à des prestations jusqu'à la mi-septembre 2017, la division générale aurait dû, dans ce cas en particulier, expliquer ses calculs afin que le prestataire comprenne pourquoi il avait droit à 26 semaines de prestations plutôt qu'à 29 semaines ou plus. En raison de ce défaut, la division générale a omis de fournir des motifs suffisants.

**Question en litige n° 3 : La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'ordonner ou de recommander la défalcation du trop-payé?**

[20] Le prestataire prétend que la Commission a permis aux versements d'assurance-emploi de se poursuivre avant de décider qu'il n'avait pas droit à une partie de ces prestations. Il affirme que la Commission aurait dû remarquer toute divergence plus rapidement plutôt que de permettre au remboursement du trop-payé de devenir impossible à gérer. Le prestataire s'est fié à la Commission pour déterminer correctement les prestations auxquelles il avait droit et il affirme qu'il est injuste qu'il soit tenu responsable du fait que la Commission n'a pas remarqué le trop-payé plus tôt.

[21] Je note que tout retard et que le trop-payé découlent du fait que l'employeur a dû apporter des précisions aux renseignements qu'il avait fournis, et que la Commission a ensuite dû obtenir une décision d'assurabilité de l'ARC.

[22] Le prestataire soutient que le trop-payé devrait être défalqué ou qu'il devrait être dispensé de le rembourser puisqu'il n'est pas responsable de toute erreur ayant mené au trop-payé. Il est apparent que le prestataire a agi de bonne foi depuis le début et qu'il n'est aucunement responsable du trop-payé. La Commission maintient qu'il importe peu que le prestataire ne soit pas responsable du trop-payé, car la Cour d'appel fédérale a confirmé que, lorsqu'un prestataire

reçoit de l'argent auquel il n'a pas droit, l'erreur qu'a commise la Commission ou l'employeur ne le dispense pas de rembourser cette somme<sup>7</sup>.

[23] Je suis tenue de respecter les décisions de la Cour d'appel fédérale et, même si le prestataire sera sans doute insatisfait de ce résultat, je ne peux pas renoncer au recouvrement d'un trop-payé ou dispenser le prestataire de rembourser celui-ci peu importe la cause du trop-payé ou les répercussions que cela pourrait avoir sur le prestataire. Comme la division générale l'a conclu, les articles 43 et 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) exigent que le prestataire rembourse le trop-payé.

[24] La division générale a noté que deux options s'offrent au prestataire : 1) il peut demander que la Commission considère officiellement de défalquer la dette si celle-ci lui causerait un préjudice abusif, conformément à l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, et s'il est ensuite mécontent de la réponse de la Commission, il peut en appeler à la Cour fédérale; 2) il peut communiquer avec l'ARC afin d'établir un calendrier de remboursement. Autrement, ni la division générale ni la division d'appel ne peut fournir au prestataire la réparation recherchée. J'estime que la division générale n'a pas commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas défalqué le trop-payé ou recommandé que celui-ci soit défalqué.

## **DÉCISION**

[25] En vertu de l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS, la division d'appel peut rejeter l'appel, rendre la décision que la division générale aurait dû rendre, renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées, ou confirmer, infirmer ou modifier totalement ou partiellement la décision de la division générale.

[26] J'ai déterminé que la décision de la division générale était insuffisante étant donné que la division générale n'a pas expliqué ses calculs. Cependant, même si la division générale n'a pas expliqué ses calculs, cela ne signifie pas nécessairement que la division générale a commis une erreur dans sa détermination du taux hebdomadaire ou du nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire avait droit, ou que la décision de la division générale était erronée.

---

<sup>7</sup> *Lanuzo c Canada (Procureur général)*, 2005 CAF 324.

[27] L'article 12 de la Loi sur l'AE établit le nombre de semaines de prestations auxquelles a droit une partie prestataire. Le nombre est déterminé conformément à l'annexe I de la Loi sur l'AE. Il faut examiner le taux régional de chômage et du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence pour déterminer le nombre de semaines de prestations. À l'annexe I, on voit par exemple qu'une partie prestataire avec un nombre plus élevé d'heures d'emploi assurable qui habite dans une région où le taux de chômage est plus élevé aura droit au même nombre ou à un nombre plus élevé de semaines de prestations que quelqu'un qui a moins d'heures d'emploi assurable et qui habite dans une région où le taux de chômage est moins élevé.

[28] L'article 8 de la Loi sur l'AE définit en quoi consiste une période de référence. En l'espèce, la période de référence applicable est la période de cinquante-deux semaines qui précède le début d'une période de prestations prévue à l'article 10(1) de la Loi sur l'AE. La période de prestations du prestataire a commencé le 27 novembre 2016. Le relevé d'emploi, tel que modifié verbalement par l'employeur<sup>8</sup>, montre que le prestataire avait accumulé 1 526 heures d'emploi assurable au total durant la période de référence.

[29] Lorsque le prestataire a d'abord eu le droit de demander et d'obtenir des prestations, le taux régional de chômage<sup>9</sup> était de 6 % où il habitait ordinairement.

[30] Selon l'annexe I et compte tenu du taux régional de chômage de 6 % et du fait que le prestataire avait accumulé 1 526 heures d'emploi assurable au total durant la période de référence, le prestataire avait droit à 26 semaines de prestations d'assurance-emploi, prenant en compte la période d'attente d'une semaine pour laquelle les prestations auraient autrement été payables.

[31] L'article 14 de la Loi sur l'AE définit le taux de prestations hebdomadaires comme étant 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable d'une partie prestataire. L'article 14(2) de la Loi sur l'AE définit la rémunération hebdomadaire assurable d'une partie prestataire comme étant sa rémunération assurable au cours de la période de calcul divisée par le nombre de

---

<sup>8</sup> Voir les modifications dans le formulaire *Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations*, 25 janvier 2018, GD3-57 et GD3-58.

<sup>9</sup> Le taux régional de chômage applicable se trouve au <https://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/geocont.aspx>.

semaines prévu, qui est déterminé en se référant au taux régional de chômage applicable. Comme je l'ai mentionné plus haut, le taux régional de chômage est de 6 %, alors le nombre de semaines à l'article 14(2) de la Loi sur l'AE dans ce cas serait 22 semaines.

[32] Le relevé d'emploi du prestataire ne montre pas les deux semaines durant lesquelles le prestataire a reçu ses revenus les plus élevés, mais au paragraphe 11 de sa décision, la division générale a noté que le prestataire n'a pas contesté avoir reçu 836 \$ par semaine du 23 mars 2016 au 25 novembre 2016. En se fondant sur cette rémunération hebdomadaire, le taux de prestations hebdomadaires du prestataire équivaldrait à 460 \$. Ce montant peut se détailler de la manière suivante :

$$836 \$ \times 55 \% = 459,80 \$$$

[33] Je ne constate aucunement que la division générale aurait commis une erreur dans son calcul du taux de prestations hebdomadaires ni du nombre de semaines de prestations. Bien qu'elle n'ait peut-être pas expliqué comment elle a procédé à ces calculs, au final, la division générale n'a pas commis d'erreur. Je ne vois aucune raison d'interférer avec la décision de la division générale autre que celle de fournir une explication sur la façon dont la division générale a calculé le taux de prestations hebdomadaires et le nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire avait droit.

## CONCLUSION

[34] Pour les motifs susmentionnés, l'appel est rejeté.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 27 novembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	N. S., appellant

	S. Prud'homme, représentante de l'intimée (au moyen d'observations écrites seulement)
--	---