



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 982

Numéro de dossier du tribunal : AD-19-569

ENTRE :

**K. D.**

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 11 septembre 2019

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

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

### APERÇU

[2] Le demandeur, K. D. (le prestataire), a pris congé de son emploi et a fait une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, établissant ainsi une période de prestations. Lorsque ses prestations de maladie ont pris fin, le prestataire était toujours incapable, du point de vue médical, de retourner au travail. À l'époque où il était en mesure de retourner au travail, l'employeur a décidé de lui proposer un arrangement, notamment le versement d'une indemnité de départ et d'une indemnité de vacances (l'arrangement), plutôt que de lui demander de reprendre son emploi. Le prestataire a accepté l'arrangement et la demanderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), a décidé que les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire constituaient une rémunération et qu'elles devaient être réparties. Le prestataire a demandé une révision et la Commission a maintenu la répartition. Toutefois, la Commission a décidé que la période de prestations du prestataire devrait être prolongée en raison de la répartition.

[3] Le prestataire a interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a conclu que sa période de prestations ne pouvait pas être prolongée de plus de 104 semaines et a rejeté son appel. Le prestataire a également interjeté appel à la division d'appel. La division d'appel a statué que la division générale n'avait pas tranché la question de savoir si et comment les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire devaient être réparties, et elle a renvoyé l'affaire à la division générale. La division générale a tenu une nouvelle audience, mais a rejeté l'appel de nouveau, confirmant cette fois-ci que les sommes relatives à l'arrangement constituaient une rémunération et qu'elles avaient été correctement réparties. La division générale a rejeté l'appel du prestataire, et le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel.

[4] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Le prestataire ne m'a pas convaincu que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle a commis une erreur relativement à sa compétence ou une autre erreur de droit.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[5] Peut-on soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle?

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

### **ANALYSE**

[7] La division d'appel ne peut intervenir par rapport à une décision de la division générale que si elle peut conclure que celle-ci a commis l'une des erreurs décrites dans les « moyens d'appel » à l'art 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS).

[8] Ces moyens d'appel sont énoncés ci-après :

- 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] Pour accorder cette demande de permission d'en appeler et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'il y a une chance raisonnable de succès concernant un ou plusieurs moyens d'appel. Une chance raisonnable de succès a été assimilée à une cause défendable.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Arrêt *Canada (Développement des Ressources Humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

**Question en litige n°1 : Peut-on soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle?**

[10] L'un des moyens d'appel pour lequel le prestataire a opté dans sa demande de permission d'en appeler est celui concernant la justice naturelle et la compétence.

[11] La justice naturelle fait référence à l'équité du processus et comprend des protections procédurales telles que le droit à un décideur impartial et le droit d'une partie d'être entendue et de connaître la preuve qui pèse contre elle. Le prestataire n'a pas soulevé de préoccupations quant au caractère adéquat de l'avis d'audience de la division générale, à l'échange ou la divulgation de documents préalable à l'audience, à la conduite des débats par la division générale ou à la compréhension du processus par le prestataire, ou à toute autre mesure ou procédure qui aurait pu avoir des conséquences sur son droit d'être entendu ou de répondre à la preuve. Il n'a pas non plus laissé entendre que le membre de la division générale avait un parti pris ou qu'il avait préjugé de l'affaire. Par conséquent, il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur en vertu de l'article 58(1)a) de la LMEDS en n'observant pas un principe de justice naturelle.

[12] Pour ce qui est de la compétence, la division générale avait été saisie de trois questions présentées par le prestataire lors de la première audience de la division générale. La première question concernait la prolongation de la période de prestations à 104 semaines, ce que la division générale a confirmé. La deuxième et la troisième question portaient sur la question de savoir si les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire constituaient une rémunération et si elles ont été correctement réparties. La division générale refusé d'exercer sa compétence à l'égard de la deuxième et de la troisième question. En appel devant la division d'appel, j'ai confirmé la décision de la division générale selon laquelle la période maximale de prestations était de 104 semaines; toutefois, j'ai conclu que la division générale avait refusé d'exercer sa compétence à l'égard des deux autres questions. J'ai renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'elle rende une décision sur les questions de la rémunération et de la répartition.

[13] Selon la décision récente rendue par la division générale, qui fait maintenant l'objet d'un appel, les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire constituent une rémunération et ont été correctement réparties à compter de la semaine de la cessation d'emploi. Le prestataire

n'a pas laissé entendre que la division générale n'avait pas tenu compte de ces questions ni qu'elle avait tenu compte de questions qu'elle n'aurait pas dû prendre en considération, ni n'a-t-il relevé d'autres erreurs de compétence dans la deuxième décision de la division générale. Par conséquent, il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur en vertu de l'article 58(1)a) de la LMEDS en excédant ou en refusant d'exercer sa compétence.

**Question en litige n°2 : Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit?**

[14] Selon l'article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la durée d'une période de prestations est habituellement de 52 semaines. Comme je l'ai déjà confirmé, la période de prestations peut être prolongée, comme ce fut le cas en l'espèce. Toutefois, l'article 10(14) prévoit qu'elle ne peut être prolongée au-delà de 104 semaines.

[15] Le nombre de semaines de la période de prestations **ne représente pas** le nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire a droit. La période de prestations ne constitue que la période pendant laquelle il est possible pour un prestataire de toucher des prestations. Si un prestataire avait été admissible par ailleurs à un certain nombre de semaines de prestations, et que ces semaines se situaient en dehors de la période de prestations, ces prestations n'auraient pu lui être versées.

[16] La période de prestations débute le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'« arrêt de rémunération » du prestataire (article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). La période de prestations du prestataire a débuté le 1<sup>er</sup> mai 2016, car il y a eu arrêt de rémunération lorsqu'il a pris un congé de maladie à compter du 5 mai 2016. La période de prestations dure habituellement 52 semaines (article 10(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*), mais elle peut être prolongée en vertu de l'article 10b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* d'une période égale à la période au cours de laquelle une rémunération touchée (en raison d'une cessation d'emploi) a été répartie. Dans le cas du prestataire, les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire ont été réparties sur 53 semaines. Si sa période de prestations avait été prolongée de 53 semaines, il aurait touché des prestations pendant 105 semaines. Toutefois, l'article 10(14) limite à 104 semaines le nombre total de semaines de la période de prestations. La période de prestations

du prestataire a débuté le 1<sup>er</sup> mai 2016 et a duré 104 semaines jusqu'au 28 avril 2018. Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, il ne pouvait plus toucher de prestations après le 28 avril 2018.

[17] Le prestataire a soutenu que la division générale avait commis une erreur de droit en comptabilisant les semaines non rémunérées dans la période de prestations et en comptabilisant ses prestations de maladie dans sa période de prestations. Toutefois, la période de prestations est une période qui s'étend de la semaine d'arrêt de rémunération jusqu'à son expiration. En l'espèce, elle a duré 104 semaines, soit la période maximale de prestations permise conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*. La période de prestations n'est pas suspendue pendant les périodes où le prestataire touche des prestations de maladie ou est inadmissible au bénéfice des prestations. Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit en « comptabilisant » les semaines non rémunérées et les semaines de prestations de maladie dans la période de prestations.

[18] Le prestataire a également fait valoir que la division générale avait commis une erreur de droit en déduisant des prestations régulières les sommes versées relativement à l'arrangement et ses prestations de maladie. Comme l'a souligné la division générale, les sommes versées relativement à l'arrangement ont été réparties sur 53 semaines à partir de la semaine de la cessation d'emploi (le prestataire a quitté son emploi le 22 décembre 2016) jusqu'au 23 décembre 2017, comme l'exige l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le règlement). C'est en raison du fait que les sommes versées relativement à l'arrangement ont été réparties que la période de prestations du prestataire a été prolongée de 52 semaines à un maximum de 104 semaines. On ne peut soutenir qu'il s'agissait d'une erreur de droit.

[19] Ni les sommes relatives à l'arrangement versées au prestataire ni ses prestations de maladie n'ont été « déduites » de ses prestations régulières. Toutes les prestations versées au prestataire, qu'il s'agisse de prestations de maladie ou de prestations régulières, ont été versées au cours de la seule période de prestations prolongée établie après le premier arrêt de rémunération. Il a touché le maximum de 15 semaines de prestations de maladie (article 12(3)c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et a ensuite été inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il était incapable de travailler comme le prévoit l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-*

*emploi*. Après sa dernière cessation d'emploi, le prestataire a été inadmissible au bénéfice des prestations parce que les sommes versées relativement à l'arrangement ont été réparties en tant que rémunération pour les 53 semaines suivantes. Il a touché des prestations régulières par la suite, mais n'a pas pu toucher de prestations après le 28 avril 2018, soit le dernier jour de sa période de prestations.

[20] Le prestataire a également fait valoir qu'il n'avait pas consenti à la répartition des sommes versées relativement à l'arrangement ou à la conversion des prestations de maladie en prestations régulières. Comme la division générale l'a souligné à juste titre, le consentement du prestataire n'est pas nécessaire. La répartition des gains s'effectue en application du règlement. Comme il a été mentionné, la *Loi sur l'assurance-emploi* limite également les prestations de maladie à 15 semaines et prévoit que les prestations régulières ne peuvent être versées que lorsqu'un prestataire est capable de travailler et disponible à cette fin (et lorsque la répartition de sa rémunération ne compenserait pas les prestations).

[21] Le prestataire n'a pas démontré comment la division générale a commis une erreur de droit en maintenant cette répartition, et je n'en constate aucune. Le prestataire n'a pas présenté de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit au titre de l'article 58(1)b) de la LMEDS.

[22] Le prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès en appel.

**CONCLUSION**

[23] La demande de permission d'en appeler est refusée.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTS :	K. D., non représenté
-----------------	-----------------------