



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *FB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1019

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-840, AD-20-842

ENTRE :

F. B.

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 : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 7 décembre 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

APERÇU

[2] Le demandeur, F. B. (prestataire) a été mis à pied par son employeur à compter du 25 mai 2018. Le 12 juin 2018, il a quitté le Canada et est demeuré à l'extérieur du Canada jusqu'au 18 octobre 2018. Il a seulement présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 3 mai 2019. Cependant, il a demandé à la Commission d'antidater sa demande au 27 mai 2018. Cela a finalement été autorisé par la division générale dans une décision datée du 8 juillet 2020.

[3] Le 15 juillet 2020, l'intimée (la Commission de l'assurance-emploi du Canada) a décidé que le prestataire n'était pas admissible à des prestations du 19 juin au 17 octobre 2018. Il n'était pas admissible pour deux motifs. Premièrement, il se trouvait à l'extérieur du Canada. Deuxièmement, il n'était pas disponible pour travailler.

[4] Lorsque le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, cette dernière a modifié sa décision et a accepté le fait que le prestataire était disponible pour travailler. Elle a également précisé que le prestataire était admissible à des prestations pendant les sept premiers jours de son séjour à l'étranger parce qu'il avait quitté le Canada pour s'occuper de son père malade. Elle a modifié cette décision pour faire du 19 juin 2020 le dernier jour de ces sept jours de prestations. La Commission a conclu que le prestataire n'était pas admissible à des prestations pour la période du 20 juin au 17 octobre 2018 parce qu'il se trouvait encore à l'extérieur du Canada.

[5] Lorsque l'employeur a mis à pied le prestataire en mai 2018, il lui a versé 485,81 \$ (arrondi à 486 \$) à titre d'indemnité de congé annuel. Dans une décision datée du 16 juillet 2020, la Commission a conclu que l'indemnité de congé annuel du prestataire constituait une rémunération. Elle a réparti la totalité des 486 \$ sur la semaine commençant le 27 mai 2018. La Commission n'a pas modifié cette décision en réponse à la demande de révision du prestataire.

[6] Le prestataire a fait appel des deux décisions de révision auprès de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a joint les deux appels afin de pouvoir les examiner dans le cadre d'une seule audience et de rendre une seule décision.

[7] La division générale a rejeté les deux appels. Le prestataire demande maintenant la permission d'appeler de la décision de la division générale à la division d'appel.

[8] La permission d'en appeler est refusée. Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait, une erreur de droit ou une erreur de compétence.

QUELS MOTIFS PUIS-JE PRENDRE EN CONSIDÉRATION?

[9] Pour permettre au processus d'appel de se poursuivre, je dois conclure qu'au moins un « moyen d'appel » prévu par la loi confère à l'appel une « chance raisonnable de succès ». Une chance raisonnable de succès signifie qu'il existe une cause défendable. Il s'agirait d'un argument que le prestataire pourrait faire et qui pourrait permettre à son appel d'être accueilli¹.

[10] Les « moyens d'appel » désignent les raisons de faire appel. Je peux seulement évaluer si la division générale a commis l'un des types d'erreurs suivants² :

- 1) Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable.
- 2) La division générale n'a pas tranché une question alors qu'elle aurait dû le faire, ou elle s'est prononcée sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
- 3) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- 4) La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[11] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en appliquant l'article 55(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) au lieu de l'article 55(4)?

¹ Cela est expliqué dans l'arrêt *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007, CAF 41; et dans *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

² Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. La version intégrale se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[12] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit dans la manière dont elle a évalué la répartition de l'indemnité de congé annuel du prestataire?

[13] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait parce qu'elle n'a pas examiné si les actions de Service Canada avaient eu une incidence sur le prestataire?

ANALYSE

Question en litige n° 1 : Application de la bonne disposition réglementaire

[14] L'article 37(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) énonce qu'une partie prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations pour toute période pendant laquelle elle est à l'étranger. Cependant, l'article 55 du Règlement sur l'AE prévoit quelques exceptions limitées à l'article 37(a) de la Loi sur l'AE.

[15] La Commission a conclu que le prestataire était admissible à des prestations aux termes de l'exception décrite à l'article 55(1)(d) du Règlement sur l'AE. L'article 55(1)(d) permet à une personne de recevoir jusqu'à sept jours de prestations lorsqu'elle se trouve à l'extérieur du Canada pour rendre visite à un membre de sa famille immédiate gravement malade ou blessé.

[16] Le prestataire a fait valoir qu'il devrait être admissible à des prestations pendant toute la durée de son séjour à l'étranger au titre de l'article 55(4) du Règlement sur l'AE.

[17] Je comprends pourquoi le prestataire pense que l'article 55(4) peut s'appliquer à lui. L'article 55(4) énonce plusieurs exceptions précises. Il s'agit notamment des exceptions pour une partie prestataire qui reçoit des prestations pour les soins ou le soutien à donner à « un membre de la famille » ou à « un adulte gravement malade ».

[18] Cependant, il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en n'appliquant pas l'article 55(4) du Règlement sur l'AE. Les exceptions prévues à l'article 55(4) sont très spécifiques. Elles ne s'appliquent qu'aux prestataires qui bénéficient de certains types de prestations ou qui reçoivent des prestations dans certaines circonstances.

[19] Le « membre de la famille » visé par l'article 55(4) du Règlement sur l'AE correspond à un membre de la famille visé à l'article 23.1(2) de la Loi sur l'AE. L'article 23.1(2) décrit les prestations de compassion. Il s'agit d'un type de prestations spéciales. Ces prestations permettent à une partie prestataire de s'occuper d'un membre de sa famille qui est atteint d'une maladie grave et dont le risque de décès est élevé.

[20] Il existe également un contexte particulier permettant à une partie prestataire de recevoir des prestations tout en étant à l'extérieur du pays pour prendre soin d'une « adulte gravement malade ». La Loi sur l'AE mentionne un « adulte gravement malade » dans le cadre d'un autre type de prestations spéciales à l'article 23.3(1). Ce type de prestations vise à apporter un soutien à une personne qui s'occupe d'un « adulte gravement malade ».

[21] Dans le cas du membre de la famille gravement malade, tel que décrit à l'article 23.1(2) de la Loi sur l'AE, un médecin doit certifier que le membre de la famille présente un risque important de décès au cours des 26 semaines qui suivent. Un certificat médical différent serait nécessaire pour obtenir des prestations pour prendre soin d'un adulte gravement malade au titre de l'article 23.3(1) de la Loi sur l'AE. Le médecin doit certifier que l'adulte est un adulte gravement malade qui a besoin des soins ou du soutien d'un ou de plusieurs membres de sa famille pendant une certaine période.

[22] Les prestations du prestataire ne se rapportaient pas aux soins d'un membre de la famille mourant ou d'un membre de la famille adulte gravement malade, comme cela serait nécessaire pour appliquer l'article 55(4) du Règlement sur l'AE. Le prestataire a demandé des prestations régulières. Il aurait pu demander l'une ou l'autre de ces prestations spéciales s'il avait pu obtenir le certificat médical requis, mais il ne l'a pas fait.

[23] Je tiens à souligner que la division générale n'a trouvé que peu ou pas d'éléments de preuve permettant de conclure que le prestataire aurait été admissible à des prestations spéciales, même s'il en avait fait la demande. Le prestataire a déclaré que son père ne mangeait pas et faisait de l'hypertension³. Il a également décrit son père comme étant « gravement malade » et a déclaré qu'il avait plus de 90 ans⁴. Toutefois, cela ne signifie pas pour autant que le père du

³ GD3-28 (AD-20-842).

⁴ GD3-21 (AD-20-842).

prestataire était soit gravement malade, soit susceptible de mourir. En outre, le prestataire n'a pas agi comme si l'état de santé de son père était critique ou en phase terminale ni comme s'il avait pris en charge les soins ou le soutien à donner à son père. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait prévu de rester (dans le pays où vivait son père) qu'une semaine et qu'il pourrait être de retour au Canada dans un délai de 12 heures si on lui offrait un emploi⁵.

[24] De plus, il est important de noter qu'il n'y avait aucune preuve médicale de l'état de santé de son père. Le prestataire n'avait pas fourni à la Commission le certificat médical qu'il lui aurait fallu pour être admissible à l'une ou l'autre de ces prestations spéciales.

[25] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en n'appliquant pas l'article 55(4) du Règlement sur l'AE.

Question en litige n° 2 : Répartition de l'indemnité de congé annuel

Erreur de fait dans la répartition de l'indemnité de congé annuel

[26] Le prestataire a reconnu avoir reçu 486 \$ de son employeur à titre d'indemnité de congé annuel. Il a convenu que cet argent constituait une rémunération. Cependant, il n'était pas d'accord avec la façon dont la Commission a réparti son indemnité de congé annuel. Il a fait valoir que la division générale n'avait pas compris que cette rémunération ne devait pas être déduite de ses prestations. Le prestataire a fait valoir qu'il s'agissait d'une erreur de fait importante.

[27] Le prestataire s'est référé aux renseignements sur la rémunération figurant sur le site Web du gouvernement du Canada⁶. Je comprends qu'il veuille affirmer que la décision de la division générale n'était pas conforme à ces renseignements.

[28] Le site Web du gouvernement du Canada (site Web) donne des renseignements généraux sur les prestations d'assurance-emploi. Il décrit ce que la Commission considère comme une rémunération et comment elle répartit les différentes rémunérations. Ces renseignements ne constituent qu'une interprétation de la loi. Il ne s'agit pas d'une preuve. Il ne s'agirait pas d'une

⁵ GD3-29 (AD-20-842).

⁶ AD1-3.

preuve, même si le prestataire avait imprimé et soumis les pages du site Web à la division générale.

[29] Il est impossible de soutenir que le fait qu'il n'ait pas consulté le site Web signifie qu'il a commis une erreur de fait. Le prestataire n'a pas invoqué un élément de preuve que la division générale aurait mal interprété ou négligé.

Erreur de fait commise en concluant que l'indemnité de congé annuel avait été versée en raison de la mise à pied du prestataire

[30] Il se peut également que le prestataire désirait faire valoir que la division générale a commis une erreur de fait importante lorsqu'elle a conclu que son indemnité de congé annuel avait été payée ou était payable en raison de sa mise à pied. Je remarque que le prestataire a déclaré à la division générale que son employeur lui a versé l'indemnité de congé annuel afin qu'il puisse couvrir une partie de ses paiements d'assurance.

[31] Cependant, il est impossible de soutenir que la division générale a ignoré ou mal interprété ce que le prestataire lui a dit ou toute autre preuve.

[32] Quelle que soit l'utilisation faite par le prestataire de l'indemnité de congé annuel, il est clair que l'employeur lui a versé son indemnité de congé annuel en raison de la mise à pied. Le prestataire a déclaré qu'il a dû utiliser l'indemnité de congé annuel pour couvrir une partie de son assurance pendant la mise à pied. Cependant, il a admis que l'employeur n'aurait pas versé l'indemnité de congé annuel si l'employeur ne l'avait pas mis à pied⁷. Autrement dit, il n'aurait pas eu à payer sa propre assurance (ou une partie de son assurance) s'il n'avait pas été mis à pied. De plus, le relevé d'emploi confirme que l'employeur a versé l'indemnité de congé annuel au prestataire en raison d'une « cessation d'emploi »⁸.

Erreur de droit dans la répartition de l'indemnité de congé annuel

[33] Le prestataire affirme également que la division générale a commis une erreur de droit. Il estime que la manière dont la division générale a interprété la répartition de son indemnité de

⁷ Voir aussi GD3-23 (AD-20-840).

⁸ GD3-15 (AD-20-840).

congé annuel est contraire à l'interprétation du gouvernement du Canada. Le prestataire laisse entendre que la division générale a interprété la loi différemment de la façon dont celle-ci est interprétée sur le site Web. Selon moi, il s'agit de la bonne façon d'examiner la préoccupation du prestataire en se fondant sur les renseignements fournis sur le site Web.

[34] Cependant, le prestataire n'a toujours pas d'argument défendable selon lequel la division générale aurait commis une erreur.

[35] Le prestataire n'a pas cité la page Web où il a découvert les renseignements du gouvernement du Canada auxquels il fait référence dans sa demande de permission d'en appeler. Cependant, il a cité directement des renseignements qui se trouvaient sous la rubrique « Les différents genres de rémunération ». À la lumière de cette description, je soupçonne que le prestataire fait référence à une section intitulée « Les différents genres de rémunération » qui se trouve sur une page Web générale du gouvernement du Canada⁹.

[36] Selon le prestataire, la page Web indique qu'une répartition de l'indemnité de congé annuel devrait avoir plusieurs [traduction] « résultats ». Cela devrait entraîner un retard du délai de carence d'une semaine, un délai quant à la date à laquelle il commencerait à recevoir des prestations et une prolongation de sa période de prestations. Il dit que la répartition de son indemnité de vacances n'aurait dû retarder la date de début de ses prestations que d'une semaine et prolonger la date de fin de ses prestations d'une semaine.

[37] Le prestataire a raison de dire qu'il est possible que l'un des résultats qu'il a énumérés se produise lorsque la Commission répartit l'indemnité de congé annuel. Cependant, l'effet ou le [traduction] « résultat » réel de la répartition de la rémunération dépend des faits propres à chaque situation. Le site Web présente quelques exemples différents de la manière dont la rémunération peut être répartie selon différentes situations. Le prestataire semble citer des résultats qui découlent de l'un de ces exemples. Cet exemple n'est qu'un exemple de résultats découlant de la répartition d'une certaine rémunération en fonction d'un certain ensemble de faits.

⁹ <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/differents-genres-remuneration.html#Les>.

[38] Le Guide de la détermination de l'admissibilité (Guide) constitue l'expression publique de la politique actuelle de la Commission. À l'article 5.6.2.1 (genre de rémunération), il est écrit ce qui suit :

Toute la rémunération, peu importe sa nature, qu'un employeur a réellement versée par suite d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi pour respecter ses obligations à ce chapitre, doit être répartie à compter de la semaine du licenciement ou de la cessation d'emploi¹⁰.

[39] Cependant, ni le site Web général du gouvernement du Canada ni le Guide de la Commission ne représentent réellement « la loi » que doit suivre la division générale. Il s'agit seulement de tentatives pour expliquer comment la Commission applique la loi. Le Règlement sur l'AE énonce la loi qui régit la situation du prestataire. La division générale doit appliquer le règlement, et non les renseignements figurant sur le site Web.

[40] Le règlement prévoit que toute rémunération versée à la suite d'une cessation d'emploi doit être répartie à compter de la semaine de la cessation d'emploi. Il précise également que la Commission doit répartir la rémunération de manière à ce que la rémunération totale du prestataire provenant de cet emploi soit égale à la rémunération hebdomadaire normale du prestataire pour chaque semaine consécutive¹¹.

[41] L'indemnité de congé annuel doit donc être utilisée pour compléter le montant de la rémunération hebdomadaire normale du prestataire à compter de la semaine où celui-ci a été mis à pied. Toute rémunération qui reste après avoir servi de complément cette semaine-là sera utilisée pour compléter la rémunération hebdomadaire normale de la semaine suivante. S'il restait encore un montant de la rémunération du prestataire après la semaine suivante, le reste était transféré à la semaine suivante et utilisé de la même manière — et ainsi de suite. L'indemnité de congé annuel (versée à la suite d'une cessation d'emploi ou d'une mise à pied) est répartie sur les semaines de la période de prestations d'une partie prestataire jusqu'à ce qu'elle ait été entièrement répartie.

¹⁰ Guide de la détermination de l'admissibilité, article 5.6.2.1 : consulté le 1^{er} décembre 2020 au https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/guide/ch-5/repartition-de-la-remuneration.html#a5_6_2_1.

¹¹ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 36(8).

[42] C'est exactement ce que la Commission a fait. La division générale a noté que la rémunération du prestataire au cours de la première semaine suivant sa cessation d'emploi était déjà supérieure à sa rémunération hebdomadaire normale. Par conséquent, elle n'a pu répartir aucun des 486 \$ à cette première semaine. La Commission a reporté le montant total de son indemnité de congé annuel et l'a réparti sur la semaine suivante. Après que la Commission ait réparti les 486 \$ sur la deuxième semaine, il ne restait plus rien à répartir pour une semaine ultérieure.

[43] La division générale a jugé que la Commission avait correctement réparti l'indemnité de congé annuel du prestataire. Il est impossible de soutenir que la division générale a appliqué la mauvaise loi ou a mal appliqué la loi.

Question en litige n° 3 : Actions de Service Canada

[44] Le prestataire doit démontrer que la division générale a commis une erreur, et non que Service Canada a commis une erreur. Je présume que le prestataire veut dire que la division générale aurait dû décider si l'expérience du prestataire avec Service Canada était d'une manière ou d'une autre liée à la façon dont la Commission a réparti son indemnité de congé annuel.

[45] Si la division générale a omis d'examiner une question qu'elle aurait dû examiner, cela constituerait une erreur de compétence. Si la division générale a omis de tirer une conclusion de fait requise, il pourrait s'agir d'une erreur de droit. Sinon, le prestataire peut faire valoir que la division générale a ignoré des éléments de preuve concernant les actions de Service Canada. Il s'agirait d'un argument selon lequel la division générale aurait commis une importante erreur de fait.

Refus d'exercer sa compétence

[46] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence.

[47] Selon l'une des décisions de révision dont était saisie la division générale, le prestataire était disponible pour travailler, mais il n'était admissible à des prestations que pendant sept jours pendant son séjour à l'étranger. Dans l'autre décision de révision, le membre a conclu que

l'indemnité de congé annuel du prestataire constituait une rémunération et a décidé de la manière dont elle devait être répartie.

[48] La division générale a examiné toutes les questions découlant des décisions de révision de la Commission, comme elle était tenue de le faire.

[49] La division générale s'est penchée sur la question des prestations du prestataire lorsqu'il se trouvait à l'étranger. Elle a confirmé la décision de la Commission selon laquelle le prestataire était disponible pour travailler à ce moment-là. Elle a également conclu qu'il rendait visite à un membre de sa famille immédiate gravement malade qui se trouvait à l'extérieur du Canada et qu'il était donc admissible à sept jours de prestations (pendant son séjour à l'extérieur du Canada) au titre de la loi.

[50] La division générale a examiné si l'indemnité de congé annuel du prestataire constituait une rémunération et comment elle devait être répartie. Le prestataire a reconnu que son indemnité de congé annuel constituait une rémunération, et la division générale a examiné comment cette rémunération devait être répartie conformément à la loi.

Compétence pour examiner la qualité du service fourni par Service Canada

[51] Il est impossible de soutenir que la division générale a refusé d'exercer sa compétence. Elle n'était pas tenue de décider si un retard, le fait de ne pas avoir fourni des renseignements ou d'avoir fourni les mauvais renseignements, ou toute autre préoccupation concernant la qualité du service de Service Canada, pouvait avoir eu une incidence sur l'admissibilité du prestataire.

[52] La qualité du service fourni par Service Canada n'a été mise en cause dans aucune des deux décisions de révision devant la division générale. La division générale a uniquement compétence pour examiner les questions qui découlent des décisions de révision qui font l'objet de l'appel¹².

Compétence pour examiner la date de début de la période de prestations

¹² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 112 et 113.

[53] La division générale a clairement déclaré qu'elle n'avait pas compétence pour déterminer la date de début de la période de prestations du prestataire et si le début de sa période de prestations pouvait être postérieur à cette date. Cependant, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait en faisant cela.

[54] La division générale a eu raison de déclarer qu'elle ne pouvait examiner aucune des deux questions. Comme l'a fait remarquer la division générale, la division générale avait déjà rendu une décision qui tenait compte de la date de début de la période de prestations du prestataire dans le cadre d'un autre appel. La division générale ne pouvait donc pas revenir sur cette question.

[55] La division générale a également noté que la Commission n'avait pas rendu de décision relativement à une demande visant à retarder la date de début de la période de prestations. Elle n'a pas non plus réexaminé cette demande. Comme je l'ai déjà mentionné, la division générale ne peut examiner que les appels des décisions découlant d'une révision.

Défaut de trouver comment les actions de Service Canada ont affecté le prestataire

[56] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit en ne tirant pas de conclusions sur la manière dont les actions de Service Canada ont affecté le prestataire.

[57] Aucune des questions dont la division générale était saisie ne l'obligeait à tirer une telle conclusion. Même si le prestataire avait fait des choix qui étaient affectés par ce que Service Canada aurait pu faire ou ne pas faire, la division générale aurait tout de même été tenue d'appliquer la loi.

[58] L'article 36 du Règlement sur l'AE précise la manière dont les indemnités de congé annuel doivent être réparties. L'article 37 de la Loi sur l'AE prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible à des prestations lorsqu'elle se trouve à l'extérieur du pays, sauf dans les cas autorisés par l'article 55 du Règlement sur l'AE. La division générale ne pouvait pas renoncer à l'application de ces dispositions, au seul motif que le prestataire pouvait ne pas savoir comment elles s'appliquaient à sa situation.

Défaut de prendre en compte ou de comprendre la preuve relative aux actions de Service Canada

[59] Il est impossible de soutenir que la division générale a ignoré ou mal compris ce que le prestataire a dit au sujet de l'implication de Service Canada dans sa demande.

[60] Je peux seulement conclure que la division générale a commis une erreur de fait importante si elle a tiré une conclusion de fait **fondée sur** sa mauvaise compréhension de certains éléments de preuve ou sur le fait qu'elle n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve.

[61] La preuve que Service Canada peut avoir fourni un mauvais service ou avoir induit le prestataire en erreur d'une manière ou d'une autre n'appuierait ni ne réfuterait aucun fait sur lequel la division générale s'est appuyée pour rendre sa décision. La division générale a établi comme fait que l'ancien employeur du prestataire lui a versé 486 \$ à titre d'indemnité de congé annuel à la suite de sa mise à pied. Elle a conclu que le prestataire avait quitté le pays du 12 juin au 18 octobre 2018 pour s'occuper de son père malade et qu'il recevait des prestations régulières à ce moment-là. Rien de ce que Service Canada a fait ou n'a pas fait n'affecte ces conclusions de fait.

[62] Quoi qu'il en soit, rien ne prouve que les conseils ou les actions (ou l'inaction) de Service Canada aient influencé le prestataire à accepter l'indemnité de congé annuel de son employeur. Rien n'indique non plus que le prestataire ait décidé de quitter le Canada pour rendre visite à son père en raison de ce que Service Canada lui aurait dit. Au contraire, le prestataire a soutenu lors de son appel antérieur (pour faire antedater sa demande), qu'il n'avait pas communiqué avec Service Canada avant de quitter le Canada parce qu'il se fiait aux conseils de son employeur.

[63] J'ai examiné tous les arguments du prestataire concernant de possibles erreurs. En fait, j'ai suivi les directives de la Cour fédérale pour aller au-delà des moyens d'appel qu'il a invoqués¹³. J'ai examiné le dossier, mais je n'ai pas découvert d'autres éléments de preuve importants que la division générale aurait pu ignorer ou négliger.

¹³ Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

[64] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Cela comprend son appel concernant son inadmissibilité aux prestations lorsqu'il se trouvait à l'étranger et son appel concernant la répartition de son indemnité de congé annuel.

CONCLUSION

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

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANT :	F. B., non représenté
----------------	-----------------------