



[TRADUCTION]

Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 795

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : M. G.

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 19 mai 2023
(GE-23-1016)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Date de la décision : Le 16 juin 2023

Numéro de dossier : AD-23-580

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] M. G. est le prestataire dans cette affaire. Il a été licencié par son employeur. Celui-ci lui a versé 47 099,66 \$ en indemnité de départ et en paie de vacances. Le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'il a été licencié.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a considéré la paie de vacances et l'indemnité de départ de l'appelant comme une rémunération qui devait être répartie sur certaines semaines dans le cadre de sa demande. Le prestataire ne conteste pas la répartition de son indemnité de départ, mais il n'est pas d'accord avec la façon dont sa paie de vacances est répartie.

[4] La division générale a conclu que la paie de vacances devait être répartie à compter de la semaine du licenciement, soit celle du 27 novembre 2022.

[5] Le prestataire conteste cette conclusion. Il est d'avis que sa paie de vacances devrait être répartie sur la période où il l'a gagnée, c'est-à-dire lorsqu'il était encore employé, et non à compter de la semaine de son licenciement.

[6] Le prestataire veut porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Il doit obtenir la permission pour ce faire.

[7] Je lui refuse la permission de faire appel parce que cet appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Questions en litige

[8] Peut-on soutenir que la division générale a enfreint les règles de l'équité procédurale?

[9] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a décidé de répartir la paie de vacances du prestataire à compter de la première semaine de son licenciement?

Je n'accorde pas la permission de faire appel

[10] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel accorde la permission de faire appel¹. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès². Autrement dit, il doit y avoir un motif défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli³. Je présente ci-dessous les moyens d'appel possibles devant la division d'appel. La division générale doit avoir fait au moins une des choses suivantes :

- agir de façon injuste;
- outrepasser ses pouvoirs ou refuser de les exercer;
- commettre une erreur de droit;
- fonder sa décision sur une erreur de fait importante⁴.

[11] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une de ces erreurs. Je dois donc refuser la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès

[12] Le Tribunal doit respecter la loi, y compris la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Celle-ci établit les règles applicables aux appels à la division d'appel. La division d'appel ne permet pas aux parties de présenter leurs positions à

¹ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

³ Voir, par exemple, la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁴ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

nouveau. Elle examine plutôt si la division générale a commis une erreur en fonction de la loi.

On ne peut pas soutenir que la division générale a enfreint les règles de l'équité procédurale

[13] L'équité procédurale donne le droit aux parties de connaître la cause qu'elles doivent défendre, d'avoir la possibilité de présenter leurs positions de façon équitable et raisonnable, et de recevoir une décision impartiale ou exempte de tout risque raisonnable de partialité.

[14] Parmi ses moyens d'appel devant la division d'appel, le prestataire a remis en question l'équité procédurale. Il a fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de tous ses éléments de preuve et qu'elle [traduction] « n'a pas examiné le fond de l'affaire et a ignoré la preuve et les arguments présentés⁵ ».

[15] La décision de la division générale explique la loi, qui exige que la paie de vacances soit répartie à compter du licenciement, et non au moment où elle a été gagnée⁶. Dans sa décision, la division générale ne mentionne pas tout ce que le prestataire a dit; elle n'est pas obligée de faire référence à chaque élément de preuve dans ses motifs. On présume tout de même qu'elle a tenu compte de l'ensemble de la preuve⁷.

[16] Le prestataire affirme que la division générale a ignoré ses arguments et son point de vue. La division générale a souligné que le prestataire n'avait pas contesté le fait que sa paie de vacances était une rémunération⁸. Une fois cela établi, la division générale devait appliquer le droit aux faits. Comme la loi prévoit que toute paie de vacances est répartie d'une certaine façon, la situation du prestataire et ses arguments selon lesquels sa paie de vacances devait être répartie autrement n'étaient pas

⁵ Voir la page AD1-9 du dossier d'appel.

⁶ Voir le paragraphe 22 de la décision de la division générale.

⁷ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82 au paragraphe 10.

⁸ Voir le paragraphe 13 de la décision de la division générale.

pertinents. Pour cette raison, je suis convaincue qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a ignoré les arguments du prestataire.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a décidé de répartir la paie de vacances du prestataire à compter de la première semaine de son licenciement

[17] La loi prévoit qu'une erreur de fait se produit lorsque la division générale « fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance⁹ ». Une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire contredit la preuve ou n'est pas appuyée par celle-ci¹⁰.

[18] Parmi ses moyens d'appel, le prestataire a avancé qu'il y a eu erreur de fait dans l'affaire. Il soutient que la division générale a ignoré les circonstances et les faits pertinents qu'il a présentés. Il affirme avoir choisi de travailler plutôt que de prendre des vacances pour subvenir aux besoins de sa famille durant une période difficile. Il ajoute que la paie de vacances était un revenu gagné pendant qu'il travaillait en novembre 2022. On ne devrait pas l'utiliser pour [traduction] « nuire à » sa demande d'assurance-emploi de décembre 2022.

[19] Le prestataire ajoute qu'il faut comprendre que l'argent reçu de l'employeur n'était pas une prime ou un paiement supplémentaire, mais plutôt une somme qui servait à compenser les jours de vacances auxquels il avait droit. Il souligne qu'il a gagné le revenu équivalant à ses vacances pendant qu'il travaillait, et non après son licenciement.

[20] La division générale n'a pas laissé entendre que la paie de vacances était une prime ou un paiement supplémentaire. Elle a reconnu que les sommes payées au prestataire étaient liées à une indemnité de départ et à une paie de vacances¹¹. On ne

⁹ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁰ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 au paragraphe 6.

¹¹ Voir les paragraphes 17 et 20 de la décision de la division générale.

peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait, car ses conclusions sont appuyées par la preuve au dossier.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur révisable

[21] Le prestataire n'est pas d'accord que sa paie de vacances soit répartie à compter de la semaine de son licenciement. Il dit que c'est injuste parce qu'il a gagné cette somme lorsqu'il travaillait.

[22] Je reconnais la frustration du prestataire, mais on ne peut pas être en désaccord avec la loi et dire que c'est un moyen d'appel. La paie de vacances est répartie conformément au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Celui-ci prévoit que la paie de vacances est répartie sur un nombre de semaines qui commence par la semaine du licenciement¹². Il n'est pas pertinent de tenir compte des explications du prestataire sur l'utilisation de ses jours de vacances, et sur sa situation financière et familiale pour rendre une décision sur la répartition de sa paie de vacances.

[23] J'ai examiné les documents au dossier et la décision portée en appel. Je suis convaincue que la division générale n'a pas mal interprété la preuve pertinente ou omis d'en tenir compte¹³.

Conclusion

[24] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Je refuse alors la permission de faire appel.

[25] Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Candace R. Salmon
Membre de la division d'appel

¹² Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165 [sic] au paragraphe 10.