



[TRADUCTION]

Citation : *MD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 953

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada**  
**Division d'appel**

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

**Partie demanderesse :** M. D.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 14 juillet 2024  
(GE-24-844)

---

**Membre du Tribunal :** Stephen Bergen

**Date de la décision :** Le 9 août 2024

**Numéro de dossier :** AD-24-481

## Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel. L'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] M. D. est la demanderesse. Je l'appellerai la prestataire parce que la présente demande concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi de juillet 2019 à novembre 2019. Elle a travaillé pendant qu'elle touchait des prestations et a déclaré sa rémunération à la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Les montants qu'elle a déclarés ne concordaient pas avec la rémunération déclarée par l'employeur. Les chiffres de l'employeur étaient plus élevés que ce que la prestataire a dit à la Commission.

[4] La Commission a accepté la preuve de l'employeur et a réparti la rémunération supplémentaire sur les semaines de prestations qu'elle avait versées à la prestataire. Cela a réduit le montant auquel la prestataire avait droit certaines semaines, ce qui signifie qu'elle avait reçu un trop-payé. La Commission a dit à la prestataire qu'elle devait rembourser le trop-payé et elle l'a pénalisée pour avoir fait de fausses déclarations.

[5] La prestataire n'était pas d'accord et a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a annulé la pénalité et l'avis de violation, mais elle a refusé de modifier sa décision sur la répartition de la rémunération de la prestataire.

[6] La prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté son appel. Cependant, elle a réussi à faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. La division d'appel a décidé que la prestataire n'avait pas eu droit à une audience équitable. Elle a donc renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'une ou un autre membre la réexamine. La division générale a de nouveau rejeté son appel, et la prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission de faire appel.

[7] Je refuse la permission de faire appel. La prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur d'équité ou une erreur de fait importante.

## Questions en litige

[8] Est-il possible de soutenir que :

- la division générale a agi de façon inéquitable en ne reconnaissant pas que la prestataire n'avait plus les registres des revenus qu'elle a déclarés?
- la division générale a commis une erreur de fait importante dans la façon dont elle a compris la preuve des dossiers de paie de la prestataire?

## Je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel

### Principes généraux

[9] Pour que la demande de permission de faire appel de la prestataire soit accueillie, ses motifs d'appel doivent correspondre aux « moyens d'appel ». Les moyens d'appel sont les types d'erreurs que je peux prendre en considération.

[10] Je peux examiner seulement les erreurs suivantes :

- a) Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher, ou elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire (erreur de compétence).
- c) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
- d) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit<sup>1</sup>.

[11] Pour accueillir la demande de permission de faire appel et permettre au processus d'appel d'aller de l'avant, je dois conclure qu'au moins un des moyens

---

<sup>1</sup> Il s'agit d'une version en langage clair des moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

d'appel donne à l'appel une chance raisonnable de succès. D'autres décisions judiciaires ont assimilé une chance raisonnable de succès à une « cause défendable »<sup>2</sup>.

## **Équité procédurale**

[12] La prestataire affirme que la division générale a commis une erreur d'équité procédurale.

[13] L'équité procédurale ne concerne pas la question de savoir si une partie estime que le résultat de la décision est équitable. Il est plutôt question de l'équité du processus. Les parties devant la division générale ont droit à certaines protections procédurales comme le droit d'être entendues et de connaître les arguments avancés contre elles, et le droit à un décideur impartial.

[14] Je remarque que la division d'appel a accueilli l'appel précédent de la prestataire sur le fondement de l'équité procédurale. Dans cet appel, la division d'appel a conclu que le processus d'audience n'avait pas donné à la prestataire une occasion adéquate de fournir des éléments de preuve et des arguments sur les questions juridiques et de preuve clés. Par conséquent, elle a renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'une ou un autre membre la réexamine.

[15] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la deuxième membre de la division générale, mais elle n'a pas démontré de façon défendable que la division générale a agi injustement cette fois-ci.

[16] La plupart de ses préoccupations portent sur la façon dont la Commission a rendu sa décision initiale, et non sur le processus de la division générale. Elle soupçonne que la Commission a commis des erreurs dans la façon dont elle a consigné sa rémunération déclarée. Elle affirme qu'elle n'a pas conservé les dossiers qui pourraient montrer qu'elle a en fait déclaré des montants différents.

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41 et la décision *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[17] Elle peut croire qu'il est injuste qu'il se soit écoulé tellement de temps qu'elle n'a pu trouver aucune preuve confirmant ses soupçons. Toutefois, cela ne signifie pas que la procédure de la division générale était injuste. La prestataire était obligée de présenter ses meilleurs arguments, peu importe la difficulté d'obtenir des éléments de preuve.

[18] De plus, je remarque que le trop-payé est fondé sur la différence entre sa rémunération réelle (telle que constatée par la Commission et confirmée par la division générale) et ce que la Commission a compris comme étant un revenu. La Commission avait déjà décidé d'annuler la pénalité pour avoir fait de fausses déclarations, alors son appel n'aurait eu aucune incidence si elle avait pu prouver que c'était la Commission qui avait commis l'erreur.

[19] La Commission a calculé et versé des prestations en fonction de sa compréhension de la rémunération déclarée par la prestataire. Si elle avait mal compris sa rémunération, elle aurait versé des prestations en raison de ce malentendu. Peu importe si la Commission a bien consigné la rémunération que la prestataire a déclarée, la seule question importante était de savoir combien elle aurait *dû* recevoir (et si c'était plus ou moins que les prestations qu'elle avait reçues). Le trop-payé de la prestataire correspond à la différence entre les prestations qu'elle a reçues (peu importe le mode de calcul) et ce qu'elle aurait dû recevoir (après les déductions calculées à partir de sa rémunération réelle).

[20] La division générale a conclu que la Commission avait établi la rémunération correcte de la prestataire après son enquête. Cela était fondé sur la rémunération déclarée par l'employeur, le relevé d'emploi et les renseignements tirés des talons de chèque de paie de la prestataire. Toutes ces sources s'entendaient sur sa rémunération réelle.

[21] Lorsqu'une partie prestataire reçoit plus de prestations qu'elle n'y a droit, elle ne peut pas conserver les prestations qu'elle a eues en trop<sup>3</sup>. Ce serait le cas, même si la Commission avait commis une erreur<sup>4</sup>.

### **Erreur de fait importante**

[22] La prestataire soutient également que la division générale a commis une erreur de fait importante, mais qu'elle ne sait pas trop comment elle a commis une telle erreur.

[23] Elle semble croire que la décision de la division générale ne correspond pas à la preuve. La division générale a conclu que ses bulletins de paie concordaient avec les dossiers de l'employeur, de sorte que la prestataire pense qu'elle aurait dû gagner son appel.

[24] La division générale commet une erreur de fait importante lorsqu'elle fonde sa décision sur une conclusion qui ne tient pas compte de la preuve pertinente ou qui l'interprète mal, ou sur une conclusion qui ne découle pas rationnellement de la preuve<sup>5</sup>.

[25] Dans la présente affaire, la prestataire n'a signalé aucun élément de preuve qui a été ignoré ou mal compris. De plus, elle n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que ses conclusions ne sont pas rationnellement liées à la preuve qu'elle a examinée.

[26] La division générale a clairement conclu que les chiffres déclarés par l'employeur à la Commission correspondaient aux renseignements figurant sur le relevé d'emploi. Ils correspondaient également aux renseignements figurant sur les talons de chèques de paie de la prestataire. Elle a admis que cette preuve établissait la rémunération réelle de la prestataire. Elle en a conclu que la Commission avait correctement révisé la

---

<sup>3</sup> Voir l'article 44 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la décision *KH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 1470.

<sup>5</sup> J'ai essayé de rendre cette erreur plus compréhensible. Ce moyen d'appel est défini à l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. La division générale commet une erreur de fait lorsqu'elle « fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance ».

rémunération hebdomadaire de la prestataire et recalculé la répartition. C'est pourquoi elle a rejeté l'appel.

[27] Toutefois, cela ne signifie pas que la division générale croyait que les renseignements provenant de ces sources correspondaient également aux renseignements figurant dans les questions et réponses de la déclaration électronique de la prestataire<sup>6</sup>. En fait, les déclarations électroniques ne correspondent pas à ce que l'employeur a dit à la Commission, au relevé d'emploi ou aux talons de chèque de paie de la prestataire. La division générale n'a pas dit que les chiffres sur la rémunération tirés des déclarations électroniques étaient exacts.

[28] Il est possible que la prestataire ait voulu faire valoir que la décision de la division générale était contraire à sa déclaration selon laquelle il n'y avait [traduction] « aucune différence » entre les chiffres de la rémunération décrits dans la déclaration électronique et les chiffres que la Commission prétend que la prestataire a déclarés<sup>7</sup>. Si c'est le cas, la prestataire comprend mal ce que la division générale disait.

[29] La division générale voulait simplement dire que la rémunération que la Commission a déclaré être la même que celle qui se trouve dans le dossier des déclarations électroniques de la prestataire. Elle n'essayait pas de dire que la rémunération déclarée par la prestataire était sa rémunération réelle.

[30] L'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Conclusion

[31] Je refuse la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Stephen Bergen  
Membre de la division d'appel

---

<sup>6</sup> Voir le document RGD5 du dossier d'appel. Les déclarations électroniques montrent les chiffres sur la rémunération que la prestataire a déclarée elle-même à la Commission.

<sup>7</sup> Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.