



[TRADUCTION]

Citation : *MI c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 94

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

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

**Partie demanderesse :** M. I.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 13 janvier 2025  
(GE-24-3959)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Date de la décision :** Le 7 février 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-65

## Décision

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

## Aperçu

[2] M. I. est la prestataire. Elle a enseigné les mathématiques et l'informatique dans une école secondaire privée de la fin mars à la fin juin 2024. Elle a ensuite demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[3] L'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne qui exerce un emploi dans l'enseignement ne peut pas recevoir de prestations régulières pendant une période de congé scolaire. L'article 33(2) prévoit cependant trois exceptions. Une personne peut être admissible au bénéfice des prestations si elle démontre qu'elle satisfait à l'une des exceptions.

[4] Les tribunaux ont déclaré que les vacances d'été étaient une période de congé scolaire.

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle avait droit à des prestations pendant les vacances d'été.

[6] La division générale du Tribunal était d'accord avec la Commission et a rejeté l'appel de la prestataire. La division générale a décidé que la prestataire n'avait pas démontré qu'il y avait eu une rupture claire dans la continuité de son emploi (paragraphe 20 et 31). À la fin de juin 2024, l'école lui a dit de façon informelle qu'elle reviendrait enseigner en septembre 2024, même si elle n'avait pas encore signé de contrat (paragraphe 24, 25, 28 et 31). De plus, les deux autres exceptions ne s'appliquaient pas dans son cas (paragraphe 33 et 42).

[7] Pour obtenir la permission de faire appel, la prestataire doit démontrer qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur que la loi me permet d'examiner. Malheureusement, elle ne l'a pas fait.

## Questions en litige

[8] Je dois trancher les cinq questions suivantes :

- Est-il possible de soutenir que l'audience était injuste envers la prestataire parce que la division générale a insisté pour lui fournir des services d'interprétation alors qu'elle n'en avait pas fait la demande?
- Est-il possible de soutenir que l'audience ou le processus était injuste envers la prestataire parce que la division générale a dit qu'elle ne pouvait pas tenir compte du fait que ses collègues avaient reçu des prestations d'assurance-emploi?
- Est-il possible de soutenir que l'audience ou le processus était injuste envers la prestataire parce que la division générale ne s'est pas bien préparée en vue de l'audience?
- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante en ignorant la preuve de recherche d'emploi de la prestataire ou en ignorant ou en interprétant mal la date de fin de son contrat (le 28 juin 2024)?
- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis l'une des autres erreurs que la loi me permet d'examiner?

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

[9] J'ai lu la demande d'appel de la prestataire<sup>1</sup>. J'ai lu la décision de la division générale et examiné les documents au dossier<sup>2</sup>. J'ai également écouté l'enregistrement de l'audience devant la division générale<sup>3</sup>.

[10] Pour les motifs ci-dessous, je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel.

## **Le critère pour obtenir la permission de faire appel**

[11] Je peux donner à la prestataire la permission de faire appel si elle démontre qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes que la loi me permet d'examiner<sup>4</sup> :

- elle a utilisé un processus injuste ou a fait preuve de partialité<sup>5</sup>;
- elle a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon inappropriée, ce qu'on appelle une erreur de compétence;
- elle a commis une erreur de fait importante;
- elle a commis une erreur de droit.

---

<sup>1</sup> Voir les documents AD1 et AD1B dans le dossier d'appel. Ces documents contiennent exactement les mêmes pages – à l'exception de la première page qui concerne les courriels – mais dans un ordre différent. Les deux documents comprennent le formulaire de demande rempli par la prestataire et deux pages d'arguments concernant les moyens d'appel (ou les erreurs). Comme les documents contiennent des pages identiques, je ferai seulement référence au document AD1 dans cette décision.

<sup>2</sup> Voir les documents GD2, GD3, GD4 et GD5 dans le dossier d'appel.

<sup>3</sup> L'audience a duré environ une heure.

<sup>4</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. La Cour fédérale a déclaré qu'un appel a une chance raisonnable de succès lorsqu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur. Voir le paragraphe 41 de la décision *Brown c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1544, citant le paragraphe 12 de la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>5</sup> Il s'agit des moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je les appelle des erreurs.

[12] Je dois d'abord examiner les erreurs que la prestataire a mentionnées dans sa demande<sup>6</sup>. Toutefois, comme la prestataire n'est pas représentée, je ne dois pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon mécanique<sup>7</sup>.

[13] Je vais commencer par aborder deux arguments ou préoccupations que la prestataire a formulés dans sa demande.

[14] La prestataire a exprimé des préoccupations concernant le processus d'assurance-emploi et sur la façon dont la Commission l'a traitée. Elle croit que la Commission a fait preuve de négligence<sup>8</sup>. Malheureusement pour la prestataire, la division générale n'est pas tenue de superviser la conduite de la Commission au sens général. Elle est plutôt tenue de décider si les décisions de la Commission sont conformes à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Et c'est ce qu'elle a fait dans l'appel de la prestataire.

[15] Si la prestataire n'est pas satisfaite de la façon dont la Commission l'a traitée, elle peut communiquer avec le Bureau de la satisfaction des clients<sup>9</sup>.

[16] Elle affirme également qu'il est injuste que la Commission lui ait dit que les employés contractuels étaient admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi, mais que la division générale a utilisé un autre motif pour rejeter son appel.

[17] Ce n'est pas exact. C'est peut-être ce que le personnel de la Commission lui a dit lors d'un appel, ou bien ce qu'elle a compris. Or, la lettre de décision de révision de la Commission montre qu'elle a refusé de lui verser des prestations pour une période de congé scolaire au titre de l'article 33(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>10</sup>. C'est

---

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 26 de la décision *Twardowski c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1326. C'est ce que la Cour fédérale a affirmé dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874; *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

<sup>8</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>9</sup> Consulter la page [Bureau de la satisfaction des clients — Canada.ca](https://www.bureau-satisfaction-clients.ca).

<sup>10</sup> Voir la décision de révision de la Commission à la page GD3-30 du dossier d'appel : « Vous êtes une enseignante permanente chez X à compter du 25 mars 2024 et, par conséquent, vous n'avez pas droit aux prestations d'assurance-emploi [sic] à compter de cette date. De plus, vous n'avez pas droit aux prestations régulières d'assurance-emploi pendant les périodes de congé scolaire que vous pourriez avoir dans l'année ». Voir aussi les arguments écrits de la Commission dans le document GD4 du dossier d'appel.

la décision que la prestataire a portée en appel et la question que la division générale a soulevée et tranchée.

### **La prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que le processus ou l'audience de la division générale était injuste envers elle**

[18] Dans son formulaire d'appel, la prestataire n'a pas coché la case liée à une erreur d'équité procédurale. Cependant, elle a présenté trois arguments qui suggèrent qu'elle croit que la division générale a commis ce type d'erreur. Je vais donc exposer le critère juridique que je dois appliquer, puis examiner les arguments de la prestataire.

[19] La division générale commet une erreur si elle suit une procédure inéquitable<sup>11</sup>. On parle alors d'erreurs d'équité procédurale ou de justice naturelle. La question est de savoir si une personne connaissait la preuve à réfuter, si elle a pu présenter ses arguments équitablement et pleinement, et si un décideur impartial a examiné sa preuve<sup>12</sup>.

[20] La prestataire n'a pas soutenu que la membre de la division générale n'était pas impartiale. De plus, rien de ce que j'ai lu ou entendu ne laisse croire que la membre n'était pas impartiale.

#### **– Premier argument de la prestataire**

[21] La prestataire soutient qu'on lui a fourni des services d'interprétations pendant l'audience, ce qu'elle n'avait pas demandé. Elle dit que cela l'avait surprise, d'autant plus qu'elle maîtrise assez bien l'anglais.

[22] Je conviens que la prestataire n'a pas demandé les services d'un interprète. La division générale s'est trompée à ce sujet (paragraphe 6). En effet, la prestataire a coché la case du formulaire d'appel précisant qu'elle souhaitait que son audience se

---

<sup>11</sup> Il s'agit d'un moyen d'appel au titre de l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>12</sup> Voir les décisions *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et *Kuk c Canada (Procureur général)*, 2024 CAF 74.

déroule en anglais<sup>13</sup>. Il est possible que le personnel du greffe du Tribunal ait commis une erreur en prévoyant la présence d'un interprète, car la prestataire a écrit que son dialecte était le persan. Cependant, elle n'a pas coché la case demandant un interprète. Au nom du Tribunal, je m'excuse de cette erreur.

[23] Cependant, il n'est pas possible de soutenir que le recours aux services d'interprétation a rendu l'audience injuste pour la prestataire. La membre de la division générale a insisté sur le fait que tout ce qu'elle disait devait être interprété afin d'assurer une communication claire avec la prestataire<sup>14</sup>. Toutefois, elle n'a pas exigé que la prestataire ait recours aux services de l'interprète pour présenter ses arguments. La prestataire était d'accord et s'est exprimée en anglais et en persan.

[24] Dans sa demande, la prestataire affirme que cela [traduction] « a un peu ralenti le processus<sup>15</sup> ». Je suis d'accord. Cependant, il n'est pas possible de soutenir que le recours à l'interprète a rendu l'audience injuste pour la prestataire.

[25] Une fois, vers le début de l'audience, la prestataire et l'interprète ont parlé l'un par-dessus l'autre d'une manière qui a interrompu le déroulement de l'audience. Il s'agissait du moment où la division générale a demandé à la prestataire de confirmer qu'elle dirait la vérité<sup>16</sup>. Autrement, l'interprétation n'a pas nui au bon déroulement de l'audience.

[26] La division générale a expliqué le droit et la position de la Commission à la prestataire. Elle lui a posé des questions et lui a donné le temps de trouver des documents dans son compte de courriel<sup>17</sup>. Elle lui a également donné une occasion pleine et équitable de présenter ses arguments en anglais et en persan. Enfin, il est

---

<sup>13</sup> Voir la page GD2-4 du dossier d'appel.

<sup>14</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale de 14 min 40 s à 17 min 42 s pour entendre la conversation entre la prestataire et la membre de la division générale.

<sup>15</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>16</sup> Consulter l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 18 min 30 s.

<sup>17</sup> Par exemple, consulter l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale de 37 min à 39 min 30 s.

important de souligner que la prestataire n'a soulevé aucune question sur l'équité de l'audience pendant celle-ci.

– **Le deuxième argument de la prestataire**

[27] La prestataire soutient que la division générale a agi injustement lorsqu'elle lui a dit qu'elle ne pouvait pas tenir compte du fait que ses collègues avaient reçu des prestations d'assurance-emploi<sup>18</sup>. Or, la prestataire affirme que leur situation était pareille à la sienne et qu'ils étaient sous le même contrat. Elle soutient que la cohérence dans la prise de décision est un principe fondamental de l'équité et que, par conséquent, elle fait l'objet de discrimination<sup>19</sup>.

[28] Cela n'était pas injuste envers la prestataire.

[29] La prestataire a raison de dire que l'uniformité des décisions administratives est un principe important<sup>20</sup>. Cependant, elle mélange des pommes et des oranges, c'est-à-dire la prise de décision de la Commission et celle du Tribunal.

[30] La division générale est indépendante de la Commission. Elle devait trancher l'appel de la prestataire concernant la décision de révision de la Commission en appliquant le droit établi aux éléments de preuve pertinents relatifs à sa situation. Et c'est ce qu'elle a fait.

[31] La division générale n'est pas tenue de superviser la cohérence du processus décisionnel de la Commission. De plus, elle n'est pas tenue de suivre les décisions qu'elle a rendues concernant les demandes d'assurance-emploi d'autres personnes.

[32] À moins que plusieurs appels ne soient joints, la division générale a seulement le pouvoir de trancher l'appel d'une partie prestataire concernant une décision de la Commission en se fondant sur les faits et le droit. La division générale peut examiner les décisions rendues par la division générale et la division d'appel. Elle doit trancher de

---

<sup>18</sup> Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>20</sup> Voir les paragraphes 111, 129 et 131 de la décision *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65.

la même manière les affaires similaires. Cela signifie qu'elle doit normalement suivre une décision du Tribunal portant sur la même question de droit lorsque le droit est établi, que les faits pertinents sont les mêmes ou très semblables et que la décision est bien motivée.

[33] La prestataire n'a pas appuyé son argument en faisant référence à des décisions du Tribunal portant sur des affaires similaires. Elle avait pourtant la possibilité de le faire.

– **Le troisième argument de la prestataire**

[34] La prestataire soutient que la division générale n'a pas fait preuve de diligence raisonnable<sup>21</sup>. Elle dit que son audience avait été mélangée avec une autre audience — c'est pourquoi la membre n'était pas à l'appel à l'heure prévue. De plus, la membre de la division générale lui a posé une question au sujet des prestations. Or, si la membre avait examiné son contrat et son relevé d'emploi, elle aurait su que la prestataire n'avait reçu aucune prestation.

[35] Il est vrai que la membre de la division générale a tardé à se joindre à l'audience par téléconférence. Cependant, on ne peut pas soutenir que cela a empêché la prestataire de connaître les arguments avancés contre elle. On ne peut pas non plus soutenir que la division générale l'a privée d'une occasion pleine et équitable de présenter ses arguments.

[36] La membre a dit à la prestataire qu'elle avait examiné tous les documents. Et même si elle ne l'avait pas fait, elle n'avait pas à le faire en vue de l'audience. Elle devait plutôt avoir pris connaissance du dossier d'appel avant de rendre sa décision.

[37] À l'audience, la membre a expliqué le critère juridique à la prestataire et lui a posé des questions pertinentes en fonction de celui-ci. Elle lui a également présenté les principaux arguments de la Commission afin qu'elle puisse y répondre. De plus, elle lui

---

<sup>21</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

a donné la chance de dire tout ce qu'elle n'avait pas déjà dit en lui accordant le dernier mot.

– **On ne peut pas soutenir que l'audience ou le processus de la division générale était injuste**

[38] Par conséquent, la prestataire n'a pas démontré qu'il est possible de soutenir que la procédure ou l'audience de la division générale était injuste à son égard.

[39] J'ai abordé les trois premières questions. Je vais maintenant trancher la quatrième question.

**Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a ignoré la preuve de recherche d'emploi ou le contrat de travail de la prestataire, ou qu'elle a ignoré ou mal compris la nature de son emploi**

[40] La prestataire a coché la case qui indique que la division générale a commis une erreur de fait importante. La prestataire invoque trois arguments que j'examinerai ci-dessous.

[41] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents<sup>22</sup>. Autrement dit, il y a des éléments de preuve qui contredisent carrément ou n'appuient pas une conclusion de fait qu'elle a tirée avant de rendre sa décision.

[42] C'est à la division générale d'examiner et de soupeser les éléments de preuve<sup>23</sup>. À l'étape de la permission de faire appel, je ne peux pas réévaluer la preuve à sa place ni remplacer son opinion des faits par la mienne. La loi dit aussi que je peux présumer

---

<sup>22</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, si 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 connaissance, il y a un moyen d'appel. Je l'ai présenté en langage clair et simple, d'après les termes qui figurent dans la *Loi* et dans les décisions où la *Loi* est interprétée.

<sup>23</sup> Voir le paragraphe 33 de la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300.

que la division générale a examiné tous les éléments de preuve, sans qu'elle soit obligée de les mentionner un à un<sup>24</sup>.

[43] Premièrement, la prestataire soutient que la division générale a ignoré sa preuve de recherche d'emploi. Elle dit avoir présenté des preuves de recherche d'emploi aux agents de l'assurance-emploi pendant l'été, y compris des demandes pour des postes permanents<sup>25</sup>.

[44] Je ne suis pas d'accord avec cet argument. La division générale ne pouvait pas ignorer ou négliger des éléments de preuve qu'elle n'avait pas.

[45] La prestataire n'a pas joint la preuve de recherche d'emploi à son formulaire d'appel ni ne l'a mentionnée dans celui-ci (document GD2). Par conséquent, la Commission n'a pas inclus de preuve de recherche d'emploi dans son dossier de révision (document GD3)<sup>26</sup>. La prestataire a dit à la membre de la division générale qu'elle avait examiné le document GD3. Or, elle n'a pas témoigné au sujet de ses démarches de recherche d'emploi à l'audience.

[46] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a ignoré la preuve de sa recherche d'emploi. Je ne peux pas non plus examiner de nouveaux éléments de preuve, c'est-à-dire des recherches d'emploi dont la division générale ne disposait pas.

[47] La prestataire soutient que la division générale a commis deux autres erreurs de fait importantes :

- Elle a fondé sa décision sur des conversations informelles et des suppositions plutôt que sur des documents d'emploi officiels<sup>27</sup>. De plus, la prestataire souligne que la date de fin de son contrat était le 28 juin 2024. Elle affirme qu'il n'était donc pas raisonnable de supposer qu'elle avait la garantie

---

<sup>24</sup> Voir le paragraphe 46 de la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

<sup>25</sup> Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

<sup>26</sup> Il y a une mention de la recherche d'emploi à la page GD3-21 du dossier d'appel : [traduction] « La prestataire a été informée de ses responsabilités concernant sa disponibilité et son admissibilité aux prestations. La prestataire a accepté de chercher du travail comme exigé ».

<sup>27</sup> Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

d'un emploi. Cet argument soutient que son contrat de travail a pris fin, ce qui fait référence à l'exception prévue à l'article 33(2)(a).

- Elle a fondé sa décision sur des suppositions plutôt que sur des éléments de preuve objectifs concernant la nature de son emploi. La prestataire affirme que son emploi était [traduction] « fondé sur la demande, instable et rémunéré à taux horaire<sup>28</sup> ». Cet argument semble soutenir qu'elle exerçait son emploi sur une base occasionnelle ou de suppléance, ce qui fait référence à l'exception prévue à l'article 33(2)(b).

[48] Je n'accepte pas les arguments de la prestataire.

[49] La division générale devait examiner et soupeser les éléments de preuve qui étaient pertinents relativement aux critères juridiques prévus aux articles 33(2)a) et b). Sa décision me montre que c'est ce qu'elle a fait.

[50] La Cour d'appel fédérale a interprété les exceptions prévues aux articles 33(2)a) et b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Pour décider si le contrat d'enseignement d'une personne a pris fin, la division générale ne doit pas seulement examiner les dates de début et de fin du contact de travail. La Cour a identifié plusieurs facteurs ou circonstances que la division générale doit prendre en compte. Pour décider si la personne exerçait un emploi dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance, la division générale doit examiner les éléments de preuve montrant que l'enseignement était régulier, continu et prédéterminé.

[51] La décision de la division générale me montre qu'elle a compris le critère juridique qu'elle devait appliquer en vertu des articles 33(2)a) et b) (paragraphe 13, 14, 16, 18 à 20, 29, 30, 32 et 36). Elle a examiné les éléments de preuve pertinents dans les documents dont elle disposait et le témoignage de la prestataire (paragraphe 21 à 27 et 35, 38 et 39). Elle a également tenu compte de la date de fin de son contrat et de l'article 5.7 de celui-ci (paragraphe 5, 18, 21, 27 et 28).

---

<sup>28</sup> Voir la page AD1-4 du dossier d'appel.

[52] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur en accordant plus d'importance à l'article 5.7 du contrat qu'à la date de fin. Lorsqu'elle a examiné l'exception prévue à l'article 33(2)(a), la division générale a accordé une plus grande importance au témoignage de la prestataire pour en arriver à la conclusion qu'elle savait, en juin 2024, que son employeur prévoyait de la faire revenir en septembre 2024 pour enseigner (paragraphe 24, 25, 28 et 31).

[53] Ensuite, la division générale a soigneusement soupesé la preuve pertinente et a conclu qu'il n'y avait pas eu de véritable rupture de la relation entre l'employeur et l'employée (paragraphe 17, 25, 28, 31 et 32). Elle a aussi conclu que son emploi était suffisamment continu et prédéterminé (paragraphe 39 et 40). Autrement dit, la division générale n'a pas spéculé; sa décision est appuyée par la preuve.

[54] Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

### **Je n'ai trouvé aucun argument défendable selon lequel la division générale aurait commis une erreur de compétence ou une erreur de droit**

[55] La prestataire n'est pas représentée. J'ai donc examiné s'il y avait une cause défendable selon laquelle la division générale avait commis un autre type d'erreur que la loi me permet d'examiner.

[56] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Elle a correctement cerné la question qu'elle devait trancher (paragraphe 12) et a tranché seulement cette question.

[57] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Elle a utilisé le bon article du *Règlement sur l'assurance-emploi*, soit l'article 33 (paragraphe 13 et 15). Elle a correctement énoncé le critère juridique des décisions de la Cour d'appel fédérale concernant cet article (paragraphe 13, 14, 16, 18 à 20, 29, 30, 32 et 36). Elle a également suivi le raisonnement de la Cour tel qu'il ressort de ces

décisions. De plus, ses motifs sont adéquats et intelligibles compte tenu des faits et du droit dont elle devait tenir compte lorsqu'elle a tranché l'appel<sup>29</sup>.

[58] Par conséquent, je n'ai trouvé aucun argument défendable selon lequel la division générale aurait commis un autre type d'erreur que la loi me permet d'examiner.

## **Conclusion**

[59] La prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a commis une erreur. Et je n'en ai trouvé aucune.

[60] Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel de la décision de la division générale.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel

---

<sup>29</sup> Voir la décision *Lalonde c Canada (Ministre du Développement des ressources humaines)*, 2002 CAF 211. Voir aussi les paragraphes 62 et 63 de la décision *Sennikova c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 982, où la Cour dit que le Tribunal doit s'attaquer aux bonnes questions et que sa décision doit « se tenir ».