



[TRADUCTION]

Citation : *MN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 770

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. N.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 20 mai 2025
(GE-25-1311)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 30 juillet 2025

Numéro de dossier : AD-25-448

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée.

[2] Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant. La décision de la division générale demeure inchangée.

Aperçu

[3] M. N. est la prestataire. Elle demande la permission de faire appel d'une décision de la division générale. Je peux lui accorder la permission si elle a une chance raisonnable de gagner son appel.

[4] L'argent qu'un employeur verse à une personne à la fin de son contrat de travail est considéré comme une rémunération¹. La Commission de l'assurance-emploi du Canada doit répartir cette rémunération sur un nombre de semaines qui commence par celle de la cessation d'emploi². Si ces semaines sont comprises dans la période de prestations d'assurance-emploi de la personne, la Commission doit déduire une partie de la rémunération de ses prestations pour ces semaines³. Cela signifie que la personne ne recevra pas de prestations d'assurance-emploi pendant ces semaines.

[5] La division générale a rejeté l'appel de la prestataire. Elle a décidé que celle-ci avait reçu 6 315 \$ à titre d'indemnité de vacances à la fin de son contrat. Cela a été considéré comme rémunération. De plus, la Commission a correctement réparti et déduit sa rémunération.

[6] La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale. Elle dit qu'il est injuste qu'elle n'ait pas reçu toutes les prestations auxquelles elle croyait avoir droit.

¹ Voir l'article 35(2) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 36(9) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 19 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[7] Il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit dans son analyse. Cependant, même si la division générale a commis ce type d'erreur, cela ne donne pas à la prestataire une chance raisonnable de gagner son appel.

Question en litige

[8] L'appel de la prestataire a-t-il une chance raisonnable de succès?

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

[9] J'ai lu la demande d'appel de la prestataire⁴ et la décision de la division générale. J'ai examiné les documents au dossier de la division générale⁵. J'ai ensuite rendu ma décision.

[10] Pour les motifs que je vais présenter ci-dessous, je ne donne pas à la prestataire la permission de faire appel.

Le critère relatif à la permission de faire appel exclut tout appel qui n'a aucune chance raisonnable de succès⁶

[11] Pour obtenir la permission de faire appel, la prestataire doit présenter un **argument défendable** selon lequel **la division générale a commis une erreur** qui **pourrait donner à son appel une chance d'être accueilli**⁷.

[12] La loi me permet de tenir compte de **quatre types d'erreurs**⁸ : la division générale a eu recours à une procédure inéquitable, ou encore elle a commis une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

⁴ Voir les documents AD1 et AD1B du dossier d'appel.

⁵ Voir les documents GD2, GD3, GD4, GD5 et GD6 du dossier d'appel.

⁶ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* et la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 32.

⁷ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁸ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Il n'est pas possible de soutenir que la procédure de la division générale était injuste envers la prestataire

[13] La prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté l'équité procédurale. Elle écrit :

[traduction]

J'ai décidé d'aller m'occuper de mon beau-père âgé de 88 ans qui est malade et vit seul (mon beau-frère étant décédé pendant la COVID-19) après avoir discuté en détail avec Service Canada, et on m'a promis et informée que je recevrais la totalité des prestations pour proches aidants, et je ne demande même pas la totalité de ces prestations. C'est pour cette raison que j'avais réservé les billets.

Malheureusement et de manière inattendue, j'ai été mise à pied après avoir quitté le Canada le 29 novembre 2024. J'ai reçu une indemnité de vacances parce que j'ai travaillé 9 heures par jour pour accumuler des jours de congé qui m'ont été payés lorsque j'ai été mise à pied. Je cotise à l'assurance-emploi depuis de nombreuses années et, lorsque j'en ai le plus besoin, il faudrait tenir compte de ce que j'explique ci-dessus.

Il n'est pas juste de ne pas me verser les prestations alors que j'en ai le plus besoin. Mon mari et moi avons tous deux été mis à pied et nous sommes actuellement sans emploi. Comment pouvons-nous faire face à nos dépenses?

Si Service Canada m'avait dit que je risquais de ne pas recevoir les prestations, je n'aurais pas prévu le voyage pour aller m'occuper de mon beau-père.

[14] La division générale a dû recourir à une **procédure** équitable pour trancher l'appel de la prestataire⁹. C'est ce qu'on appelle l'équité procédurale ou la justice naturelle. C'est donc dire que la division générale doit :

- informer la prestataire de la preuve de la Commission;
- donner à la prestataire une chance équitable de répondre de manière exhaustive à cette preuve au moyen d'éléments de preuve et d'arguments;

⁹ Il s'agit d'un moyen d'appel prévu à l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- être impartiale (c'est-à-dire ne pas avoir de préjugé ou de parti pris)¹⁰.

[15] Les motifs invoqués par la prestataire ne démontrent pas la possibilité de soutenir que la **procédure** de la division générale était inéquitable à son égard. La prestataire soutient en réalité que l'**issue** — ne pas recevoir de prestations pendant plusieurs semaines— est injuste. Malheureusement, ce n'est pas une erreur que la loi me permet de considérer. Le simple fait d'être en désaccord avec les conclusions de la division générale ou l'issue de l'appel ne permet pas de soutenir que celle-ci ait commis une erreur¹¹.

[16] Par conséquent, la prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale a eu recours à une procédure inéquitable.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur qui donne à la prestataire une chance raisonnable de gagner

[17] Je n'ai pas trouvé d'argument défendable selon lequel la division générale avait commis une **erreur de compétence**. La compétence désigne le pouvoir du Tribunal de trancher une question de droit. La division générale a correctement cerné les deux questions de droit qu'elle devait trancher — la rémunération et la répartition — (voir le paragraphe 7 de la décision) et a ensuite tranché ces deux seules questions.

[18] Je n'ai pas trouvé d'argument défendable selon lequel la division générale avait commis une **erreur de fait importante**. Les parties ont convenu que l'argent que la prestataire a reçu à la fin de son contrat de travail correspondait à une indemnité de vacances. Elles se sont entendues sur le montant et sur la date de son dernier jour de travail. La division générale n'a pas ignoré les éléments de preuve pertinents.

[19] Il est possible de soutenir que la division générale a commis une **erreur de droit**. La division générale semble ignorer ou mal interpréter une partie de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Selon la *Loi*, une semaine commence le dimanche¹². La division

¹⁰ Voir les décisions *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et *Kuk v Canada (Attorney General)*, 2024 FCA 74 [en anglais seulement].

¹¹ Voir le paragraphe 20 de la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.

¹² Voir la définition du terme « semaine » à l'article 2 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

générale a utilisé lundi. Ainsi, les dates de début et les semaines indiquées par la division générale dans sa décision ne correspondent pas aux semaines utilisées par la Commission¹³.

[20] Cependant, même si la division générale a mal interprété la *Loi sur l'assurance-emploi*, cela ne change rien à l'issue. La division générale a confirmé que la Commission avait correctement réparti la rémunération, c'est-à-dire que le bon montant a été attribué à 5 semaines (paragraphe 1, 24 et 26). Elle a donc rejeté l'appel de la prestataire. Et les éléments de preuve pertinents étayaient cette décision. Cela indique que l'erreur de droit éventuelle commise par la division générale ne donne pas à la prestataire une chance raisonnable de gagner son appel.

Conclusion

[21] L'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Je ne peux donc pas lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale.

[22] Je sais que l'issue peut sembler injuste pour la prestataire. Malheureusement, la division générale et la division d'appel doivent appliquer la loi. Le Tribunal ne peut pas trancher les appels relatifs à l'assurance-emploi en se fondant sur les principes généraux d'équité ou sur les besoins financiers de la prestataire. La division générale a précisé ces aspects dans sa décision (paragraphe 27 à 30).

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel

¹³ Au paragraphe 33, la division générale a utilisé les dates du 2 décembre, du 28 décembre et du 5 janvier. Dans ses arguments écrits à la page GD6-1 du dossier d'appel, la Commission indique qu'elle a réparti la rémunération de la prestataire [traduction] « du 1er décembre 2024 au 28 décembre 2024, à raison d'une rémunération hebdomadaire moyenne de 1 319 \$, le solde de 960 \$ étant réparti sur la semaine se terminant le 4 janvier 2025 (page GD3-23) ». La Commission dit la même chose à la page GD4-2 du dossier d'appel.