



Citation : *FB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 230

# Tribunal de la sécurité sociale du Canada

## Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** F. B.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentant :** Louis Gravel

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
29 septembre 2025 (GE-25-2028)

---

**Membre du Tribunal :** Elsa Kelly-Rhéaume

**Mode d'audience :** Hybride – en personne et par vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 19 février 2026  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Intimée  
Représentant de l'intimée

**Date de la décision :** Le 23 mars 2026  
**Numéro de dossier :** AD-25-710

## Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit en négligeant de demander à la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) d'obtenir une décision de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sur les dates de début et de fin de son emploi, la rémunération assurable et les heures d'emploi assurable de la prestataire. Le taux de prestations hebdomadaire doit être recalculé par la division générale. L'affaire est renvoyée à la division générale pour réexamen.

## Aperçu

[2] La prestataire, F. B., a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 20 décembre 2023<sup>1</sup>. Une période de prestations a été établie à compter du 24 décembre 2023. Elle a reçu des prestations régulières du 24 décembre 2023 au 17 février 2024<sup>2</sup>. Puis, elle a retravaillé pour son employeur du 19 février 2024 au 3 avril 2024. Par la suite, elle a fait une demande de renouvellement de prestations régulières et a reçu des prestations régulières du 7 avril 2024 au 24 août 2024<sup>3</sup>.

[3] La Commission et la prestataire ont rencontré plusieurs difficultés à obtenir de l'information exacte de la part de son employeur, Statistique Canada. L'employeur avait seulement émis un relevé d'emploi du 20 janvier 2022 au 30 décembre 2022<sup>4</sup>. La Commission a donc créé un relevé d'emploi provisoire (X00753759) en se basant sur un talon de paie de la prestataire<sup>5</sup>. La Commission a établi le taux de prestations à 650 \$.

[4] Par la suite, l'employeur de la prestataire a émis un relevé d'emploi le 19 avril 2024 (M06696400)<sup>6</sup>. Le relevé couvrait la période du 20 janvier 2022 au

---

<sup>1</sup> Voir la demande de prestations à GD3-7.

<sup>2</sup> Voir le tableau des prestations versées à GD3-33.

<sup>3</sup> Voir le tableau des prestations versées à GD3-33.

<sup>4</sup> Voir le relevé d'emploi à GD3-15.

<sup>5</sup> Voir le talon de paie à GD3-18.

<sup>6</sup> Voir le relevé d'emploi à GD3-35.

26 mars 2024. La prestataire a constaté des irrégularités dans ce relevé d'emploi. Par exemple, elle avait reçu un montant durant la période de paie du 26 mars au 3 avril 2024 qui n'apparaissait pas au relevé d'emploi<sup>7</sup>. La prestataire a affirmé avoir travaillé jusqu'au 3 avril 2024 et non jusqu'au 26 mars 2024, comme l'indiquait le relevé d'emploi<sup>8</sup>. Plusieurs informations contradictoires à ce sujet ont été offertes par les divers services de paie du gouvernement canadien<sup>9</sup>. Les dires de la prestataire ont d'abord été contredits par le Centre de services de paie de la fonction publique<sup>10</sup>. Mais le service de la paie de Statistique Canada a confirmé par la suite que la prestataire avait effectivement travaillé jusqu'au 3 avril 2024<sup>11</sup>.

[5] Un autre relevé d'emploi provisoire (X00817202) a été créé le 2 octobre 2024, couvrant la période du 9 janvier 2023 au 15 mars 2023<sup>12</sup>. C'est alors que la Commission a utilisé les relevés d'emploi au dossier pour recalculer le taux de prestations de la prestataire. La Commission a décidé que son taux de prestations hebdomadaire passait de 650 \$ à 505 \$<sup>13</sup>. Cette décision a créé un trop-payé à la prestataire et elle a reçu un avis de dette de 3770 \$<sup>14</sup>. La prestataire a demandé la révision de la décision diminuant son taux de prestations à 505 \$. Elle a écrit que son dossier est ambigu, que son employeur était difficile à rejoindre et qu'elle n'avait pas reçu de relevé d'emploi contenant toutes les heures assurables<sup>15</sup>.

[6] La Commission a eu de nombreux échanges avec le Centre de services de paie de la fonction publique pour essayer de comprendre quelles étaient les heures assurables travaillées et la rémunération assurable reçue durant la période de référence. La prestataire essayait en parallèle d'avoir accès à ses talons de paie, mais ne pouvait pas y accéder en ligne. En mars 2025, une conseillère en rémunération chez

---

<sup>7</sup> Voir les notes à GD3-37.

<sup>8</sup> Voir les notes téléphoniques à GD3-38.

<sup>9</sup> Voir les notes prises à GD3-70. On peut y lire qu'un agent du Centre de services de paie de la fonction publique a informé la Commission que le dernier jour payé de la prestataire était le 3 avril 2024. Alors qu'un autre agent a dit que le dernier jour payé était le 26 mars 2024.

<sup>10</sup> Voir les notes de discussion téléphonique à GD3-46.

<sup>11</sup> Voir le courriel de la paie de Statistique Canada à GD3-84.

<sup>12</sup> Voir le relevé d'emploi à GD3-47.

<sup>13</sup> Voir l'avis de décision à GD3-49.

<sup>14</sup> Voir l'avis de dette à GD3-51.

<sup>15</sup> Voir la demande de révision à GD3-54.

Statistique Canada a communiqué à la Commission un fichier Excel. Dans ce fichier de neuf pages, la conseillère a présenté une multitude de sommes, avec des périodes se chevauchant, et une panoplie de codes utilisés par le gouvernement<sup>16</sup>. La Commission a communiqué avec la conseillère pour lui dire que le fichier n'était pas clair. La Commission a expliqué que la rémunération et les heures assurables travaillées pour chaque période de paie devaient être claires. La conseillère a donc envoyé un second tableau Excel<sup>17</sup>.

[7] La Commission a utilisé ces informations pour réviser encore une fois le taux de prestations de la prestataire à la baisse. La Commission a remplacé sa décision initiale par une décision déterminant que le taux hebdomadaire de prestations de la prestataire passait à 487 \$<sup>18</sup>.

[8] La prestataire a porté cette décision en appel devant la division générale. La division générale a rejeté son appel. La division générale a décidé que le taux hebdomadaire de prestations avait été correctement calculé par la Commission.

[9] La prestataire a ensuite demandé la permission d'en appeler à la division d'appel. J'ai accordé la permission d'en appeler.

[10] La prestataire allègue que la division générale a commis une erreur de fait importante dans son calcul des heures assurables, des meilleures semaines de prestations pour lesquelles sa rémunération assurable est la plus élevée et du taux hebdomadaire de prestations<sup>19</sup>. Elle reproche à la division générale de s'être fiée aux informations fournies par le Centre des services de paie de la fonction publique alors que son employeur Statistique Canada n'était pas desservi par ce service de paie. Elle allègue également que les relevés d'emploi étaient truffés d'erreurs et ne concordaient pas avec ses talons de paie, qu'elle avait fournis à la division générale.

---

<sup>16</sup> Voir le fichier Excel à GD3-74 à GD3-82.

<sup>17</sup> Voir le tableau à GD3-85.

<sup>18</sup> Voir l'avis de décision à GD3-103.

<sup>19</sup> Voir les observations de la prestataire à AD1-3.

[11] Devant la division d'appel, la Commission a dit avoir fait une analyse minutieuse du dossier. Cette revue de la décision de la division générale a révélé, selon la Commission, une erreur de fait importante dans la détermination du taux de prestations hebdomadaire à 487 \$<sup>20</sup>.

## **Question préliminaire**

### **Je n'accepte pas la nouvelle preuve soumise par la prestataire**

[12] La prestataire a voulu soumettre à la division d'appel un document confectionné après que la décision de la division générale ait été rendue. Le document est un courriel daté du 23 octobre 2025 qui dit que le Centre des services de paye de la fonction publique du Canada ne dessert pas Statistique Canada<sup>21</sup>.

[13] La division d'appel n'accepte pas normalement de nouvelle preuve. Il existe certaines exceptions à cette règle, mais ce document ne fait pas partie de l'une de ces exceptions<sup>22</sup>.

[14] J'ai expliqué à la prestataire que dans l'éventualité d'un réexamen par la division générale, la division générale a le pouvoir d'accepter de nouveaux éléments de preuve.

## **Questions en litige**

[15] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Est-ce que la division générale a commis une erreur de droit en négligeant de demander à la Commission d'obtenir une décision de l'ARC sur la rémunération assurable de la prestataire?
- b) Si oui, quel est le remède approprié?

---

<sup>20</sup> Voir les arguments de la Commission à AD5-6.

<sup>21</sup> Voir le courriel à AD8-2.

<sup>22</sup> La division d'appel pourrait exceptionnellement admettre de la nouvelle preuve si, entre autres, elle porte sur de l'information générale, elle démontre une absence totale de preuve, ou concerne une entrave à l'équité procédurale.

## Analyse

[16] L'appel doit porter sur l'un des moyens d'appel prévus dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*<sup>23</sup>. Ainsi, je dois déterminer si la division générale a commis l'une des erreurs suivantes :

- La division générale n'a pas respecté les principes d'équité procédurale;
- La division générale a commis une erreur de compétence;
- La division générale a commis une erreur de droit;
- La division générale a commis une erreur de fait importante<sup>24</sup>.

[17] Les deux parties s'entendent que la division générale a commis une erreur de fait importante. Mais j'ai seulement besoin d'identifier une erreur dans la décision de la division générale pour intervenir.

### **La division générale a commis une erreur de droit en négligeant de demander à la Commission d'obtenir une décision de l'Agence du revenu du Canada sur la rémunération assurable de la prestataire**

[18] La membre de la division générale a affirmé, lors de l'audience de la division générale, que la Commission s'était basée sur la rémunération assurable de la prestataire pour établir les taux de prestations<sup>25</sup>. La division générale a confirmé le calcul du taux de prestations hebdomadaire que la Commission avait effectué. Mais puisque la prestataire contestait la rémunération assurable déclarée par l'employeur, la division générale aurait dû demander à la Commission d'obtenir une décision de l'ARC sur cette question. La division générale n'avait pas compétence pour déterminer la rémunération assurable.

---

<sup>23</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>24</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>25</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 5 min.

[19] Il apparaît du dossier de révision ainsi que de la décision de la division générale que le présent dossier contenait de la preuve contradictoire au sujet de la rémunération assurable de la prestataire et de ses heures d'emploi assurable travaillées.

[20] A titre d'exemple, l'employeur avait initialement erronément affirmé que la prestataire avait fini de travailler pour Statistique Canada le 26 mars 2024 alors que c'était plutôt le 3 avril 2024.

[21] Également, à plusieurs reprises, la Commission a dû faire des appels pour obtenir des rectifications auprès de l'employeur, car les informations contenues au relevé d'emploi ne correspondaient pas. A titre d'exemple, la paye de vacances de 4 483.22 \$ que la prestataire a reçue ne figurait pas sur le relevé d'emploi M06696400<sup>26</sup>. La Commission avait également fait la remarque que les talons de paie ne semblaient pas correspondre au relevé d'emploi<sup>27</sup>.

[22] En date de l'audience devant la division générale, la prestataire contestait toujours les données contenues au fichier Excel fourni par son employeur. La prestataire avait présenté à la division générale un document dans lequel elle comparait ses talons de paie avec la rémunération soumise par l'employeur<sup>28</sup>. Selon elle, 33 des périodes de paie fournies par l'employeur dans le fichier Excel ne concordaient pas avec les montants inscrits à ses talons de paie.

[23] Dans ses arguments écrits devant la division d'appel, la Commission affirme que la prestataire ne conteste pas la rémunération assurable obtenue durant sa période de référence dans sa globalité<sup>29</sup>. Par conséquent, la Commission a écrit dans ses observations qu'il n'était pas nécessaire de demander une décision à l'ARC, puisque la rémunération assurable totale n'était pas contestée<sup>30</sup>. La Commission a aussi écrit que l'ARC peut décider de la durée d'un emploi assurable, du montant de la rémunération assurable et du nombre d'heures d'emploi assurable, mais qu'il revient à la Commission

---

<sup>26</sup> Voir les notes à GD3-68.

<sup>27</sup> Voir les notes à GD3-68.

<sup>28</sup> Voir les soumissions de la prestataire à GD12-2.

<sup>29</sup> Voir les arguments de la Commission à AD5-5.

<sup>30</sup> Voir les arguments de la Commission à AD5-5.

de répartir la rémunération assurable aux fins du calcul du taux de prestations<sup>31</sup>. Donc, la Commission considérait que la division générale n'avait pas erré en négligeant de demander à la Commission d'obtenir une décision auprès de l'ARC.

[24] Cependant, à l'audience devant la division d'appel, la prestataire a clairement affirmé qu'elle contestait la rémunération assurable, et ce, depuis le début de son dossier. Elle a affirmé que si la rémunération d'une semaine était inexacte selon les données de l'employeur, cela faussait forcément le montant de la rémunération assurable globale reçue. Je note d'ailleurs que dans l'avis d'appel à la division générale, la prestataire a écrit : « Je suis en désaccord avec le calcul des heures assurables effectué dans mon dossier. <sup>32</sup>» Il apparaît donc à la face même du dossier devant la division générale que la prestataire contestait des aspects de l'assurabilité de son emploi, visés par l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[25] A l'audience de la division d'appel, la Commission a semblé concéder la possibilité qu'une décision soit demandée auprès de l'ARC puisque la prestataire a clarifié qu'elle contestait effectivement sa rémunération assurable. La Commission est d'accord qu'il relève de la compétence de l'ARC de déterminer la rémunération assurable de la prestataire.

---

<sup>31</sup> Voir les arguments de la Commission à AD5-5.

<sup>32</sup> Voir l'avis d'appel à la division générale à GD2-51.

– **L'ARC a compétence exclusive pour déterminer la rémunération assurable**

[26] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que si au cours de l'examen d'un appel, une question prévue à l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi* se pose, c'est l'ARC qui décide de cette question<sup>33</sup>. L'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi* traite notamment de :

- la détermination de la durée d'un emploi assurable, y compris ses dates de début et de fin<sup>34</sup>;
- la détermination de la rémunération assurable<sup>35</sup>;
- la détermination du nombre d'heures exercées dans le cadre d'un emploi assurable<sup>36</sup>.

[27] La Cour d'appel fédérale a dit qu'il est de la compétence exclusive de l'ARC de déterminer les questions en lien avec l'assurabilité d'un emploi tel que prescrit à l'article 64(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*<sup>37</sup>. La Cour fédérale a également déterminé dans une décision récente que l'article 64(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que les questions au sujet de l'assurabilité qui surviennent dans le cadre d'un appel devant le Tribunal de la sécurité sociale **doivent** être résolues par l'ARC<sup>38</sup>. Il en découle qu'il s'agit d'une erreur de droit de ne pas obtenir une décision de l'ARC sur une question qui est de sa compétence exclusive<sup>39</sup>.

<sup>33</sup> Voir l'article 64(3) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>34</sup> Voir l'article 90(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>35</sup> Voir l'article 90(1)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>36</sup> Voir l'article 90(1)(d) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>37</sup> Voir les décisions de la Cour d'appel fédérale *Chen v Canada (Attorney General)*, 2025 FCA 18 au paragraphe 7 (en anglais seulement) et *Hrabovskyy v Canada (Attorney General)*, 2025 FC 1565 au paragraphe 36 (en anglais seulement).

<sup>38</sup> Voir la décision *Gloglo v Canada (Attorney General)*, 2024 FC 1923 au paragraphe 30 (en anglais seulement).

<sup>39</sup> Voir la décision *AB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 269. Dans cette décision, la division d'appel a déterminé que la division générale a commis une erreur de droit en omettant de demander à la Commission d'obtenir une décision de l'Agence du revenu du Canada sur le nombre d'heures d'emploi assurable. La division d'appel a dit que c'était une erreur car le prestataire avait dit à la division générale qu'il pensait que le nombre d'heures assurable reconnu par la Commission était inexact.

[28] Ainsi, je détermine que la division générale a commis une erreur de droit. Il était de son devoir de demander à la Commission d'obtenir une décision de l'ARC sur la durée de l'emploi assurable, incluant la date de début et de fin, la rémunération assurable ainsi que le nombre d'heures exercées dans le cadre de l'emploi assurable<sup>40</sup>. Il était clair du dossier que la prestataire contestait ses heures assurables et sa rémunération assurable. De plus, il était apparent que ces questions étaient en jeu dans le dossier, puisque la prestataire a contesté depuis le début les données de ses multiples relevés d'emploi.

[29] Étant donné que j'ai constaté que la division générale a erré en droit, je peux intervenir.

## **Remède**

### **Je renvoie à la division générale pour réexamen**

[30] Étant donné que la division générale a commis une erreur de droit, je dois déterminer le remède approprié pour rectifier cette erreur.

[31] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que la division d'appel peut, entre autres, renvoyer l'affaire à la section de l'assurance-emploi pour réexamen conformément aux directives qu'elle juge indiquées<sup>41</sup>.

[32] Lors de l'audience devant la division d'appel, la prestataire a exprimé le souhait que je rende la décision qui aurait dû être rendue. Elle aimerait que j'annule le trop-payé vu les erreurs commises dans son dossier.

[33] La Commission veut que je retourne le dossier à la division générale pour réexamen. La Commission veut également que l'employeur fournisse des données plus détaillées sur les semaines travaillées par la prestataire et certaines primes et bonis qui sont mentionnés dans le tableau Excel fourni par l'employeur. La Commission a affirmé à l'audience devant la division d'appel qu'elle a réexaminé les données fournies par

---

<sup>40</sup> La Commission peut demander à l'Agence du revenu du Canada de rendre ce genre de décision en vertu de l'article 90 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>41</sup> Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

l'employeur. **La Commission a fait un calcul selon les informations au dossier et a conclu que les 21 meilleures semaines retenues dans la décision de la division générale ne concordent pas avec les données fournies par l'employeur.** Ainsi, elle estime que le calcul du taux de prestations hebdomadaire doit être refait par la division générale avec les données les plus exactes possibles. Étant donné que la prestataire conteste également la rémunération assurable, la Commission a également concédé qu'il se pourrait que la décision de l'ARC doive être obtenue en premier lieu.

[34] Je n'ai pas le pouvoir d'annuler un trop-payé. Il est bien établi que seule la Commission a le pouvoir de défalquer (annuler) un trop-payé<sup>42</sup>. La Cour fédérale a déjà statué que le Tribunal de la sécurité sociale n'a pas compétence pour réviser les décisions de la Commission de défalquer ou pas un trop-payé<sup>43</sup>.

[35] Mais le Tribunal de la sécurité sociale a le pouvoir de calculer le taux de prestations hebdomadaire auquel la prestataire a droit et de calculer le montant des trop-payés. Et comme la prestataire conteste la rémunération assurable que l'employeur dit qu'elle a reçue durant la période de référence, il faut que l'ARC statue sur ce montant en premier lieu. **J'invite la Commission à demander à l'ARC de statuer sur les dates de début et de fin d'emploi de la prestataire, la rémunération assurable et les heures d'emploi assurable dès réception de la présente décision.**

[36] La division générale pourra également tenir compte des représentations faites par la Commission devant la division d'appel à l'effet que le calcul fait par la division générale est erroné. A l'audience devant la division d'appel, le représentant de la Commission a affirmé qu'en refaisant le calcul avec les données fournies par l'employeur, le taux hebdomadaire de prestations serait plus élevé que 487\$. **La Commission a affirmé que la méthode de calcul utilisée par la division générale était erronée.** Il semblerait que la division générale ait extrait les meilleures périodes de paye. Mais la Loi requiert que les 21 meilleures semaines (et non périodes de paie)

---

<sup>42</sup> La Commission peut défalquer une somme due dans certains cas tels qu'énumérés à l'article 56 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>43</sup> Voir la décision de la Cour fédérale *Arksey c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 1250 au paragraphe 35.

soient déterminées. Le représentant de la Commission n'a pas voulu s'avancer sur le montant exact du taux de prestations hebdomadaire selon son recalcul, car il estime que les données de l'employeur ne sont pas suffisamment précises. **J'invite donc la Commission à présenter son calcul du taux de prestations auquel la prestataire a droit à la division générale aux fins du réexamen.**

[37] Comme je l'ai expliqué précédemment, la division d'appel ne peut normalement pas entendre de nouvelle preuve. La décision de l'ARC devra donc être analysée par la division générale. C'est pourquoi je dois renvoyer la présente affaire à la division générale. C'est la division générale qui pourra entendre le dossier à nouveau et qui aura la tâche importante de déterminer les 21 meilleures semaines de la prestataire, et de calculer le taux de prestations hebdomadaire en résultant. Dépendamment du résultat de cet exercice, il se peut que le trop-payé qui est réclamé de la prestataire diminue ou disparaisse.

### **Remarques additionnelles**

– **La prestataire se questionne sur un avis de dette pour lequel l'explication n'est pas claire**

[38] Dans le dossier administratif dont disposait la division générale, se trouvent deux avis de dette :

- Un avis de dette émis le 8 octobre 2024 au montant de 3770 \$ (GD3-51)
- Un avis de dette émis le 11 mars 2025 au montant de 4017 \$ (GD3-106)

– **Dette créée en raison des révisions à la baisse du taux de prestations hebdomadaire**

[39] La première dette de 3770 \$ est expliquée dans un tableau créé par la Commission à GD3-53. Le trop-payé est survenu lorsque la Commission a révisé le taux de prestations de la prestataire à la baisse, passant de 650 \$ à 505 \$.

[40] Ensuite, un montant supplémentaire de 468\$ a été ajouté au trop-payé de la prestataire lors de la deuxième révision de son taux de prestations hebdomadaire,

lorsque le taux de prestations est passé de 505 \$ à 487 \$. Le tableau explicatif se trouve à GD3-108.

– **Dettes dont l'origine n'est pas claire pour la prestataire**

[41] Un avis de dette au montant de 4017 \$ a été émis le 11 mars 2025. Il n'est pas clair si cet avis de dette est le cumul de la dette de 3770 \$ et de celle de 468 \$. À l'audience devant la division d'appel, le représentant de la Commission a dit que le montant de 4017 \$ pourrait être expliqué par le fait que certains paiements aient été effectués par la prestataire entre le moment de l'émission de l'avis de dette de 3770 \$ et de celui de 4017 \$. Mais cela n'est pas en preuve au dossier de la division générale.

[42] Et cette explication est contredite par les représentations de la Commission devant la division générale. Dans ses arguments écrits à GD4-8, la Commission avait affirmé qu'un avis de dette supplémentaire avait été envoyé à la prestataire et que cet avis de dette incluait la dette issue de la répartition des sommes reçues à la cessation d'emploi. La Commission a affirmé dans son argumentaire destiné à la division générale que la prestataire n'avait pas demandé la révision de la décision répartissant les sommes reçues à la cessation d'emploi qui avaient créé un trop-payé. Pour appuyer cette affirmation, la Commission a référé à des notes de Service Canada<sup>44</sup>. Les notes indiquent que le 5 mars 2025, la paie de vacances et un paiement de préavis ont été répartis du 31 mars 2024 au 15 juin 2024<sup>45</sup>. Mais on ne sait pas cela donne quoi comme trop-payé.

[43] Par ailleurs, ces notes ne font pas état d'une communication avec la prestataire pour l'informer qu'un nouveau trop-payé aurait été calculé, et qu'elle aurait pu contester. La prestataire avait soulevé cet enjeu devant la division générale. À l'audience de la division générale, la prestataire a demandé pourquoi les dettes étaient additionnées<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> Voir l'argumentaire de la Commission à la division générale à GD4-7.

<sup>45</sup> Voir les notes de Service Canada à GD3-101.

<sup>46</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 49 min 43 sec.

Elle a dit que c'était impossible qu'elle doive environ 6000\$, et qu'elle ne comprenait pas comment ce calcul avait été effectué<sup>47</sup>.

[44] La Commission est responsable d'expliquer le bien-fondé des avis de trop-payés qu'elle a émis. J'encourage la Commission à vérifier au dossier si une décision sur la répartition des sommes reçues par la prestataire à la cessation d'emploi a été communiquée à la prestataire. Si oui, la prestataire peut demander la révision de cette décision. Si non, la Commission devra expliquer sa décision et la création de ce trop-payé.

## **Conclusion**

[45] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit en négligeant de demander à la Commission d'obtenir une décision de l'ARC. Je renvoie l'affaire à la division générale pour réexamen. La division générale doit recalculer le taux de prestations hebdomadaire auquel la prestataire a droit.

Elsa Kelly-Rhéaume  
Membre de la division d'appel

---

<sup>47</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 36 min 25 sec.