



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *P. D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1024

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-322

ENTRE :

P. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 octobre 2018

LA DÉCISION ET LES MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelant, P. D. (le prestataire), a touché des prestations d'assurance-emploi en même temps qu'il suivait un programme d'études universitaires. Pendant cette période, il a déclaré qu'il était disponible pour travailler. Lorsque l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission), a fait enquête, elle a déterminé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler et lui a imposé une pénalité pour avoir fait sciemment de fausses déclarations au sujet de sa disponibilité.

[3] Le prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision, mais la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a ensuite interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a accueilli l'appel concernant la pénalité, mais rejeté l'appel sur la question de la disponibilité pour travailler du prestataire. Le prestataire interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[4] L'appel est accueilli. La division générale a fondé sa décision selon laquelle le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin sur les conclusions erronées que le prestataire n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, qu'il ne souhaitait pas retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert et qu'il avait indûment limité ses chances de retour. La division générale a tiré ces conclusions de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle pris en considération des éléments de preuve non pertinents et a-t-elle ignoré des éléments de preuve pertinents pour conclure que le prestataire n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable?

ANALYSE

La norme de contrôle

[6] Les moyens d'appel énoncés au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (la « Loi sur le MEDS ») sont semblables aux moyens habituels de contrôle judiciaire devant les tribunaux, ce qui laisse croire que le même genre d'analyse des normes de contrôle pourrait également s'appliquer à la division d'appel.

[7] Toutefois, je ne crois pas que l'application des normes de contrôle soit nécessaire ou utile. Les appels administratifs de décisions relatives à l'assurance-emploi sont régis par la Loi sur le MEDS. Cette loi ne prévoit pas qu'un examen doit être effectué conformément aux normes de contrôle. Dans *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Huruglica*¹, la Cour d'appel fédérale était d'avis que les normes de contrôle ne devraient s'appliquer que si la loi habilitante prévoit leur application. Elle a déclaré que les principes qui orientaient le rôle des tribunaux dans le contrôle judiciaire des décisions administratives ne s'appliquent pas dans un cadre administratif à plusieurs niveaux.

[8] L'arrêt *Canada (Procureur général) c. Jean*² concernait le contrôle judiciaire d'une décision de la division d'appel. La Cour d'appel fédérale n'était pas tenue de statuer sur l'applicabilité des normes de contrôle, mais elle a reconnu dans ses motifs que les tribunaux administratifs d'appel n'ont pas les pouvoirs de contrôle et de surveillance qui sont exercés par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale lorsque les normes de contrôle sont appliquées. La Cour a également fait observer que la division d'appel possède autant d'expertise que la division générale et qu'elle n'est donc pas tenue de faire preuve de déférence.

[9] Bien que certaines autres décisions de la Cour d'appel fédérale semblent approuver l'application des normes de contrôle³, je suis néanmoins convaincu par le raisonnement de la Cour dans les affaires *Huruglica* et *Jean*. Je tiendrai donc compte du présent appel en me référant uniquement aux moyens d'appel énoncés dans la Loi sur le MEDS.

¹ *Canada (Citoyenneté et Immigration) c. Huruglica*, 2016 CAF 93

² *Canada (Procureur général) c. Jean*, 2015 CAF 242

³ Voir par exemple les arrêts *Hurtubise c. Canada (Procureur général)*, 2016 CAF 147 et *Thibodeau c. Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 167

Principes généraux

[10] La tâche de la division d'appel est plus restreinte que celle de la division générale. La division générale est tenue d'examiner et d'apprécier la preuve dont elle est saisie et de tirer des conclusions de fait. Ainsi, la division générale applique le droit aux faits et tire des conclusions sur les questions de fond soulevées par l'appel.

[11] Toutefois, la division d'appel ne peut intervenir dans une décision de la division générale que si elle peut conclure que la division générale a commis l'un des types d'erreurs décrits par les moyens d'appel prévus au paragraphe 58(1) de la Loi sur le MEDS.

[12] Voici les moyens d'appel :

- (a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- (b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- (c) elle a fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

Introduction

[13] La décision de réexamen du 27 juillet 2017 qui était en appel devant la division générale a maintenu la décision du 4 mai 2017 rendue par la Commission. Cette décision portait sur la détermination que le prestataire avait suivi un cours de formation et qu'il avait sciemment fait de fausses déclarations. Elle a imposé une pénalité et prévoyait un remboursement. La lettre de décision initiale n'est pas détaillée, mais il ressort à la lecture du résumé de la conversation entre le prestataire et la Commission le 17 février 2017 (GD3-25) et de ses propres notes du 4 mai 2017 (GD3-33, GD3-35) que la décision de la Commission portait sur la disponibilité du prestataire pour travailler (et sur ses arguments relatifs à la disponibilité) de septembre 2016 à décembre 2016. Cela ressort également des discussions sur la demande de réexamen du prestataire (GD3-44).

[14] Il y a également une décision antérieure dans le dossier de réexamen (GD3) datée du 17 février 2017. Dans cette décision, la Commission a déclaré qu'elle n'était pas en mesure de verser des prestations à compter du 4 janvier 2017. Toutefois, la décision du 17 février 2017 n'a pas été réexaminée et n'a pas été portée en appel devant la division générale.

[15] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas fait sciemment de fausses déclarations et le prestataire n'a pas contesté cette conclusion. Toutefois, la division générale a déterminé que le prestataire n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin.

[16] L'alinéa 18(1)a) de la Loi sur l'assurance-emploi (la Loi) prévoit que le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

Question en litige : La division générale a-t-elle pris en considération des éléments de preuve non pertinents et a-t-elle ignoré des éléments de preuve pertinents pour conclure que le prestataire n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable?

[17] La division générale a conclu que le prestataire n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin parce qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, parce qu'il n'a pas démontré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert et parce qu'il avait limité ses chances de retourner sur le marché du travail en retournant aux études.

Démarches habituelles et raisonnables

[18] Le paragraphe 50(8) de la Loi prévoit que « [p]our obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. »

[19] Pour conclure que le prestataire ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, la division générale s'est appuyée sur des éléments de

preuve documentant la recherche d'emploi et la disponibilité du prestataire pour une période commençant en janvier 2017. À la fin du paragraphe 36, la division générale a déclaré qu'elle était d'accord avec la Commission : [traduction] « Le fait de communiquer avec un employeur et de soumettre trois offres d'emploi pour un emploi d'été ne témoigne pas d'un désir de retourner immédiatement sur le marché du travail ». Il semble s'agir de la même preuve qui est détaillée au paragraphe 10 de la décision de la division générale, et la division générale ne peut renvoyer qu'à l'extrait suivant des observations de la Commission (GD4-5) :

[Traduction]

Le prestataire a soumis une liste d'un employeur avec lequel il a communiqué, une copie de trois offres d'emploi d'été et une lettre de l'Université indiquant que [le prestataire] peut travailler à temps plein. Une demande de prestations entre septembre 2016 et juin 2017 et trois offres d'emploi d'été n'indiquent pas un désir de retourner immédiatement sur le marché du travail à temps plein. Cela témoigne plutôt d'un désir de demeurer à l'extérieur de la population active tout en suivant un cours de formation.

[20] L'appel devant la division générale portait sur la question de la disponibilité du prestataire de septembre 2016 à décembre 2016. Par conséquent, lorsqu'elle a tenu compte des démarches de recherche d'emploi du prestataire en 2017, la division générale s'est appuyée sur des éléments de preuve qui n'étaient pas pertinents à sa détermination. De plus, le prestataire avait fourni une preuve de ses démarches pour se trouver un emploi de septembre 2016 à décembre 2016. Bien que la division générale renvoie également à cette preuve au paragraphe 36, sa conclusion selon laquelle le prestataire ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable reposait à tort sur la preuve non pertinente de 2017. Le caractère suffisant des démarches du prestataire pour se trouver un emploi au cours de la période pertinente, soit de septembre à décembre 2016, n'a été ni analysé ni établi.

Le désir du prestataire de retourner sur le marché du travail et les conditions personnelles par lesquelles il a pu limiter indûment ses chances d'y retourner dès qu'un emploi convenable lui a été offert.

[21] La division générale a également conclu que le prestataire n'avait pas prouvé son désir de retourner sur le marché du travail et que ses études avaient limité sa capacité de reprendre le travail. En concluant que le prestataire n'avait pas prouvé son désir de retourner sur le marché du

travail, la division générale a écarté le témoignage du prestataire selon lequel il pouvait réorganiser son horaire ainsi que la lettre du 2 juillet 2017 du Bureau du registraire de l'université qui confirmait qu'il pouvait travailler à temps plein dans le cadre de son horaire de cours. Sa justification était que le prestataire n'avait pas confirmé auprès de ses professeurs qu'il serait autorisé à quitter la classe (paragraphe 34), ce qu'il a décrit comme [traduction] « l'absence de preuve à l'appui de l'université ».

[22] En concluant que ses études limitaient sa capacité de retourner sur le marché du travail, la division générale a fait référence à sa conclusion antérieure selon laquelle il n'y avait aucune preuve qui émanait de l'université étayant qu'il n'était pas tenu de suivre des cours ou qu'il pouvait réorganiser ses cours (paragraphe 37). Cette conclusion ne reposait sur aucun autre fondement.

[23] Selon moi, ces conclusions étaient abusives ou arbitraires ou n'ont pas permis de bien comprendre la lettre du Bureau du registraire de l'université. L'université a examiné les horaires du prestataire et a confirmé qu'il lui serait possible de travailler à temps plein en plus de ses horaires de cours. La lettre précise la capacité du prestataire de travailler à temps plein sans qu'il soit tenu de manquer ou de réorganiser des cours. La division générale aurait peut-être préféré avoir des notes de professeurs excusant le prestataire de ses absences aux cours, mais il n'y a pas d'absence de preuve de l'université à l'appui de sa prétention selon laquelle il était disposé à accepter des offres d'emploi ou selon laquelle sa fréquentation scolaire ne limitait pas indûment ses chances de retour au travail.

[24] Par conséquent, la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable et ses deux conclusions selon lesquelles le prestataire ne voulait pas retourner sur le marché du travail dès qu'il recevrait une proposition d'emploi convenable et qu'il a indûment limité ses chances de retour ont été tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte de la preuve qui lui a été présentée constituent une erreur en vertu de l'alinéa 58(1)c) de la Loi sur le MEDS.

CONCLUSION

[25] L'appel est accueilli.

RÉPARATION

[26] La Commission a convenu dans ses observations finales que la division générale avait commis une erreur. La Commission a fait valoir que la division générale est la mieux placée pour réexaminer les questions soulevées par le présent appel et le prestataire préfère également que l'affaire soit renvoyée à la division générale pour réexamen.

[27] Je partage cet avis. Conformément au pouvoir que me confère l'article 59 de la Loi sur le MEDS, je renvoie l'affaire à la division générale à des fins de réexamen. J'ordonne également que le réexamen par la division générale se limite à la question de savoir si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin de septembre à décembre 2016, mais que la division générale réexamine les trois facteurs décrits au paragraphe 33 de la décision de la division générale, à savoir les démarches du prestataire pour se trouver un emploi convenable, son désir de retourner sur le marché du travail et toute condition personnelle qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 octobre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS	P. D., appellant M ^e Tammy Wohler, représentante de l'appellant Louise Laviolette, représentante de l'intimée