



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. W. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1146

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-707

ENTRE :

T. W.

Demanderesse

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Défenderesse

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

Décision relative à une demande de
permission d'en appeler rendue par : Stephen Bergen

Date de la décision : Le 13 novembre 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

APERÇU

[2] La demanderesse, T. W. (prestataire), a été mise à pied au printemps de 2016 alors qu'elle occupait un poste d'assistante en éducation, mais elle a accepté une offre pour retourner travailler à l'automne. Entretemps, elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et elle a reçu des prestations. Après l'été, la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a enquêté sur sa demande. La Commission a déterminé que la prestataire n'avait pas été disponible pour travailler durant l'été de 2016, et a conclu qu'il y avait eu un versement excédentaire. Quand la prestataire a demandé une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, mais son appel a été rejeté. Elle demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel.

[3] La prestataire n'a pas de chance raisonnable d'avoir gain de cause en appel. Il n'est pas possible de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a commis une erreur de compétence ou de droit, ou qu'elle a tiré une conclusion de fait erronée.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la recherche par la prestataire d'un emploi temporaire a eu pour effet de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[5] Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou qu'elle a commis une erreur de compétence?

[6] Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision (selon laquelle la prestataire n'était pas disponible pour travailler) sur une conclusion erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

ANALYSE

Principes généraux

[7] Le travail de la division d'appel est plus limité que celui de la division générale. La division générale doit examiner et apprécier les éléments de preuve portés à sa connaissance et tirer des conclusions de fait. Pour ce faire, la division générale doit appliquer le droit aux faits afin de tirer des conclusions relativement aux questions de fond dont elle est saisie.

[8] Cependant, la division d'appel peut intervenir à l'égard d'une décision de la division générale seulement s'il est démontré que la division générale a commis un des types d'erreurs ou « moyens d'appel » énumérés à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

[9] Les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- 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.

[10] À moins que la division générale ait commis une de ces erreurs, l'appel ne peut être accueilli, et ce, même si la division d'appel est en désaccord avec la conclusion de la division générale.

[11] Afin d'accorder la permission d'en appeler et d'autoriser l'appel à aller de l'avant, je dois constater qu'un ou plusieurs moyens d'appel confèrent à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable¹.

¹ *Canada (Ministre du Développement des ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

Question en litige n° 1 : Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la recherche par la prestataire d'un emploi temporaire a eu pour effet de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[12] L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) prévoit qu'un 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 capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[13] Comme l'a fait remarquer la division générale, la Cour d'appel fédérale a toujours maintenu que, pour déterminer la disponibilité, on doit tenir compte des facteurs suivants :

- a) le désir du prestataire de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
- c) l'absence de conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail².

[14] Nul ne conteste le fait que la prestataire était en chômage saisonnier durant l'été de 2016 et qu'un emploi l'attendait à la fin de l'été. De plus, la division générale a admis que la prestataire avait cherché un emploi d'été temporaire jusqu'à un certain point³. Cependant, la division générale a tout de même estimé que la prestataire avait limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail en bornant ses efforts à la recherche d'un emploi d'été temporaire⁴.

[15] La prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur de droit d'après ce qu'elle a découvert au chapitre 10.8.2 du Guide de la détermination de l'admissibilité⁵. Elle a surligné un passage du Guide qui énonce que « les prestataires [qui sont mis à pied pour une courte période et] qui ont reçu l'assurance qu'ils pourront retourner au travail auprès de leur

² *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

³ Décision de la division générale au para 17.

⁴ Décision de la division générale aux para 4, 9, 20 et 22.

⁵ AD1-5.

ancien employeur ou entreprendre très prochainement un nouveau travail auprès d'un nouvel employeur doivent être disposés à chercher et à accepter un **emploi convenable temporaire** dans l'intervalle » [mis en évidence par la prestataire].

[16] La division générale est tenue de suivre la Loi sur l'AE, le *Règlement sur l'assurance-emploi* et la jurisprudence applicable de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale.

Toutefois, le Guide ne fait pas partie de l'ensemble de droit que la division générale se doit de suivre. Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit parce que sa décision n'est pas conforme au Guide.

[17] Cela étant dit, je remarque que la prestataire a choisi de surligner un passage qui ne peut être adéquatement compris si on ne lit pas la phrase qui vient immédiatement après, où il est écrit : « En outre, [les prestataires qui sont mis à pied pour une courte période] doivent toujours être disposés à chercher et à accepter un emploi convenable temporaire **ou permanent** ailleurs jusqu'à ce qu'on fixe la date de retour au travail auprès de leur ancien employeur ou la date de début d'un nouvel emploi⁶ » [mis en évidence par le soussigné]. Le Guide n'appuie pas la position de la prestataire selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit.

[18] Lorsque la division générale a conclu que la prestataire avait limité indûment ses chances en ne cherchant qu'un emploi temporaire, elle a appliqué le droit établi aux faits pour déterminer ce qu'on appelle une « question mixte de fait et de droit ». Comme il est énoncé dans le récent arrêt *Quadir c Canada (Procureur général)*⁷, la division d'appel n'a pas la compétence de trancher des questions mixtes de fait et de droit.

[19] Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit au sens de l'article 58(1)(b) de la Loi sur le MEDS lorsqu'elle a conclu que la prestataire avait limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

⁶ *Supra* à la note 5.

⁷ *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21.

Question en litige n° 2 : Est-il possible de soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou qu'elle a commis une erreur de compétence?

[20] La prestataire a également signalé dans sa demande de permission d'en appeler qu'elle croyait que la division générale avait omis d'observer un principe de justice naturelle ou qu'elle avait commis une erreur de compétence.

[21] La justice naturelle renvoie au processus équitable et elle comprend les garanties procédurales telles que le droit à un décideur impartial et le droit des parties d'être entendues et de prendre connaissance des arguments qui leur sont défavorables. La prestataire n'a pas soulevé de préoccupation à propos de l'avis d'audience de la division générale, la communication des documents avant l'audience, la façon dont l'audience de la division générale a été tenue ou sa compréhension du processus, ou n'importe quelle autre action ou procédure qui aurait eu une incidence sur son droit d'être entendue ou de se défendre. Elle n'a pas non plus laissé entendre que la membre de la division générale avait fait preuve de partialité ou qu'elle avait préjugé la cause.

[22] Il n'est pas possible de soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle. De plus, la prestataire n'a pas démontré la façon dont la division générale a refusé d'exercer sa compétence ou a excédé sa compétence. Par conséquent, il n'est pas possible de soutenir que la division générale a commis une erreur au sens de l'article 58(1)(a) de la Loi sur le MEDS.

Question en litige n° 3 : Est-il possible de soutenir que la division générale a fondé sa décision selon laquelle la prestataire n'était pas disponible pour travailler sur une conclusion erronée tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance?

[23] La prestataire n'a pas énoncé d'arguments précis pour justifier ce motif. Toutefois, comme l'ont fait d'autres cours avant moi dans des décisions telles que *Karadeolian c Canada (Procureur général)*⁸, j'ai examiné le dossier pour déterminer si la division générale avait omis de tenir compte ou mal interprété des éléments de preuve pertinents. Ce pourrait être n'importe quel élément de preuve pertinent pour la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait le désir de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'on lui offrirait un emploi

⁸ *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.

convenable; qu'elle avait manifesté ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable et qu'elle n'avait pas imposé des conditions personnelles durant sa recherche d'emploi qui auraient limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[24] Au cours de mon examen, je n'ai pas trouvé d'occasion où des éléments de preuve ont été mis de côté ou apparemment mal compris et je conclus donc qu'il n'est pas possible de soutenir que, selon l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS, la décision de la division générale a été fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[25] La prestataire n'a pas de chance raisonnable d'avoir gain de cause en appel.

CONCLUSION

[26] La demande de permission d'en appeler est rejetée.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	T. W., non représentée
-----------------	------------------------