



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. C. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 660

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-444

ENTRE :

M. C.

Demandeur

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 Janet Lew
permission d'en appeler rendue par :

Date de la décision : Le 10 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

APERÇU

[2] Le demandeur, M. C. (prestataire), a travaillé comme enseignant suppléant. Il a demandé et reçu des prestations régulières d'assurance-emploi pour les étés de 2016 et 2017 et les vacances scolaires en mars 2017 et 2018. Cependant, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a appris plus tard que le prestataire avait été travailleur autonome pendant ces périodes. Pour cette raison, elle a décidé qu'il n'était pas admissible aux prestations¹. La Commission a également décidé qu'il n'était pas admissible aux prestations parce qu'il n'avait pas fourni de preuve qu'il cherchait du travail². La Commission n'a pas modifié sa décision au stade de la révision³. Le prestataire a interjeté appel à la division générale, qui a accueilli l'appel en partie.

[3] La division générale a accepté les arguments du prestataire selon lesquels il n'était pas travailleur autonome, mais elle a conclu qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler de toute façon. Par conséquent, la division générale a déterminé qu'il n'avait pas droit à des prestations du 19 juin au 24 septembre 2016, du 5 au 18 mars 2017, du 18 juin au 23 septembre 2017 et du 11 au 24 mars 2018. Cela a donné lieu à un versement excédentaire de prestations.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale sur la seule question de la disponibilité. Demander la permission d'en appeler signifie que le prestataire doit obtenir la permission de la division d'appel avant de passer à l'étape suivante de son appel. Il ne conteste pas les conclusions de la division générale sur la question de savoir s'il était travailleur autonome. Le prestataire soutient que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle et qu'elle a tiré des conclusions de fait

¹ Voir la lettre de la Commission du 13 décembre 2018, à GD3-234 et GD3-235.

² Voir la lettre de la Commission du 13 décembre 2018, à GD3-236 et GD3-237.

³ Voir la décision découlant de la révision de la Commission du 1^{er} février 2019, à GD3-247 et GD3-248.

erronées. Je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès. Pour les motifs qui suivent, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès et je rejette donc la demande de permission d'en appeler.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Les questions en litige sont les suivantes :

Question en litige n° 1 : Peut-on soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle?

Question en litige n° 2 : Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées, tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler?

ANALYSE

[6] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de son appel, je dois être convaincue que ses moyens d'appel correspondent à au moins un des trois motifs 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). L'appel doit également avoir une chance raisonnable de succès.

[7] Les trois seuls moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS 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.

[8] Une chance raisonnable de succès équivaut à une cause défendable en droit⁴. La barre est relativement basse parce que les demandeurs n'ont pas à prouver leur cause; ils doivent simplement démontrer qu'il y a une cause défendable. Lors de l'appel, la barre est beaucoup plus élevée. Les tribunaux ont déclaré que la division d'appel devrait suivre cette approche pour trancher les demandes de permission d'en appeler⁵.

Question en litige n° 1 : Peut-on soutenir que la division générale a omis d'observer un principe de justice naturelle?

[9] Le prestataire soutient qu'il y a une chance raisonnable de succès parce que l'issue est injuste. Il ne travaillait pas et il prétend qu'il cherchait du travail à l'époque. Toutefois, le fait que le prestataire considère que l'issue est injuste n'est pas un moyen d'appel au titre de l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS. Le principe de justice naturelle dont il est question dans l'article renvoie aux règles de procédure fondamentales qui doivent s'appliquer dans les instances au Tribunal de la sécurité sociale.

[10] De façon générale, le principe vise à faire en sorte que toutes les parties soient traitées équitablement, c'est-à-dire qu'elles reçoivent un avis suffisant de toute instance, qu'elles aient pleinement la possibilité de présenter leur preuve et que l'instance est équitable et exempte de partialité ou de crainte raisonnable de partialité. Il porte sur des questions d'équité procédurale plutôt que sur l'incidence qu'une décision pourrait avoir sur une partie.

[11] En l'espèce, le prestataire n'a fait état d'aucun élément de preuve ni n'a laissé entendre que la division générale ne lui avait pas donné un préavis suffisant, qu'elle pourrait l'avoir privé de la possibilité de pleinement défendre sa cause, ou qu'elle a fait preuve de partialité ou semble avoir fait preuve de partialité à son endroit. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle.

Question en litige n° 2 : Peut-on soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées, tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler?

⁴ C'est ce que la Cour d'appel fédérale a déclaré dans l'arrêt *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

⁵ C'est ce que la Cour fédérale a déclaré dans la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

[12] Le prestataire soutient également que la division générale a tiré plusieurs conclusions de fait erronées concernant sa disponibilité.

- a. Le prestataire prétend qu'il cherchait activement du travail. Il dit que la division générale a présumé à tort que la seule façon de chercher du travail est d'envoyer des *curriculum vitae*. Il dit que les temps ont changé et que, de nos jours, les gens peuvent chercher du travail en faisant du réseautage et en établissant une base de contacts. Dans son cas, il a organisé des conférences, des ateliers et des activités de réseautage, où il a pu démontrer ce qu'il avait à offrir aux employeurs éventuels qui ont participé à ces activités. En effet, il dit que les personnes qui y ont assisté [TRADUCTION] « ont manifesté un intérêt [à l'embaucher] »⁶.
- b. Le prestataire affirme que la division générale a conclu à tort qu'il n'avait pas démontré ou qu'il n'avait pas souhaité retourner au travail parce qu'elle n'avait pas tenu compte du fait qu'il était effectivement retourné au travail dès la reprise de l'année scolaire. Il soutient que le fait qu'il soit retourné au travail dès la reprise de l'année scolaire devrait constituer un élément de preuve suffisant d'efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable.
- c. Le prestataire affirme que la division générale a également conclu à tort qu'il avait fixé des conditions personnelles à sa recherche d'emploi qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Il nie avoir fixé des conditions.
- d. Le prestataire affirme que la division générale a commis une erreur en concluant qu'il avait présenté des éléments de preuve contradictoires au sujet de sa recherche active de travail pendant les congés scolaires. Bien qu'il n'ait peut-être pas postulé, il a organisé des conférences, des ateliers et des activités de réseautage et a participé à certains. Il soutient que le fait d'établir des contacts lors de ces événements aurait pu mener à un emploi dans un domaine autre que l'enseignement.

[13] Le prestataire fait également valoir que la division générale a accordé trop de poids au fait qu'il n'a pas présenté de demande de travail pendant les vacances d'été et les congés de

⁶ Voir la Demande de permission d'en appeler, à AD1-7.

mars. Il dit qu'on peut difficilement lui reprocher de ne pas chercher du travail parce qu'il est demeuré « actif dans le monde professionnel »⁷.

[14] La division générale a tenu compte du témoignage du prestataire selon lequel il espérait que le réseautage finirait par déboucher sur des possibilités d'emploi. La division générale a également fait remarquer que le prestataire a reconnu ne pas avoir présenté de demande officielle de travail pendant les congés d'enseignement. La division générale a tenu compte de ces éléments de preuve lorsqu'elle a examiné si le prestataire était disponible pour travailler pendant les vacances d'été et les congés de mars.

[15] Essentiellement, le prestataire plaide de nouveau sa cause devant moi et me demande d'évaluer de nouveau la demande et de trancher en sa faveur. Toutefois, comme l'a affirmé la Cour d'appel fédérale, un appel ne peut être accueilli lorsqu'un demandeur est simplement en désaccord avec l'application des règles de droit bien établies aux faits d'une affaire donnée⁸. Et, comme la Cour l'a également affirmé, un tel désaccord ne constitue pas une erreur de droit ou ne constitue pas une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve⁹.

[16] Le prestataire n'est pas d'accord avec les conclusions de la division générale selon lesquelles il n'a pas démontré le désir de retourner au travail, en disant qu'il est immédiatement retourné au travail après la reprise de la session scolaire de septembre, mais les conclusions de la division générale se limitaient aux vacances d'été et aux congés de mars. La division générale a examiné si le prestataire avait manifesté le désir de retourner au travail pendant ces périodes plus courtes.

[17] Bien que le prestataire affirme avoir utilisé des occasions de réseautage pour établir des contacts en vue d'un emploi potentiel, il n'a pas laissé entendre qu'il avait fait des démarches auprès de ces employeurs potentiels pendant les vacances d'été et les congés de mars. La question n'est pas de savoir si le prestataire aurait accepté du travail si un employeur lui en avait offert, mais si le prestataire a déployé des efforts pour trouver un emploi convenable. La division

⁷ Demande de permission d'en appeler, à AD1-9.

⁸ Voir *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21, au paragraphe 9 et *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118, au paragraphe 7.

⁹ *Ibid.*, et voir *Berger c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 780.

générale a souligné à juste titre qu'on s'attend à ce qu'un prestataire soit plus proactif dans tout effort de recherche d'emploi¹⁰, alors [traduction] « le réseautage à lui seul [...] ne constitue pas un effort raisonnable pour chercher un emploi ».

[18] Quant à la question du poids que la division générale a accordé à certains éléments de preuve, en tant que juge des faits, la division générale est la mieux placée pour évaluer les éléments de preuve dont elle dispose et pour déterminer le poids approprié à accorder¹¹. De plus, la question du poids à accorder aux éléments de preuve ne fait partie d'aucun des moyens d'appel énumérés à l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

[19] Je ne suis pas convaincue que l'on peut soutenir que la division générale a fondé sa décision sur des conclusions de fait erronées tirées de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance lorsqu'elle a évalué si le prestataire avait prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[20] Enfin, j'ai examiné le dossier sous-jacent pour m'assurer que la division générale n'a commis aucune erreur de droit, n'a pas négligé ou a mal interprété des éléments de preuve ou des arguments importants. Le résumé des faits de la membre de la division générale est conforme au dossier de preuve et son analyse est solide et complète. Par conséquent, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

CONCLUSION

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

Janet Lew
Membre de la division d'appel

DEMANDEUR :	M. C., non représenté
-------------	-----------------------

¹⁰ Voir le para 18 de la décision de la division générale, qui cite également *Canada (Procureur général) c Whiffen*, 1994 CanLII 10954 (CAF).

¹¹ Voir *Hussein c. Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1417 et *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

