



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance emploi du Canada c C. C.*, 2020 TSS 351

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-598

ENTRE :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Demanderesse

et

C. C.

Défendeur

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Division d'appel

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

Date de la décision : Le 22 avril 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

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

APERÇU

[2] Le défendeur, C. C. (prestataire), a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) en septembre 2019, après avoir commencé ses études à l'université. Lorsque la demanderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a reçu la demande du prestataire, elle a communiqué avec lui afin d'évaluer sa disponibilité pour travailler. La Commission a déterminé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle a établi qu'il n'était pas disponible pour travailler. La Commission a refusé de changer cette décision lorsque le prestataire a demandé une révision.

[3] Le prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a accueilli sa demande, et a accepté le fait qu'il était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), malgré ses études. La Commission demande maintenant la permission d'en appeler devant la division d'appel.

[4] La Commission n'a aucune chance raisonnable de succès en appel. Le prestataire (*sic*) n'a pas soulevé une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur factuelle importante.

QUELS MOYENS D'APPEL PUIS-JE PRENDRE EN CONSIDÉRATION EN L'ESPÈCE?

[5] Pour permettre au processus d'appel de se poursuivre, je dois conclure qu'au moins un « moyen d'appel » prévu par la loi confère à l'appel une « chance raisonnable de succès ». Une chance raisonnable de succès signifie qu'il y a une cause défendable par la Commission et qu'elle pourrait possiblement gagner¹.

¹ Cela est expliqué dans une cause intitulée *Canada (Ministre du Développement des Ressources humaines) c Hogervorst*, 2007 CAF 41; et dans *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

[6] Les « moyens d'appel » correspondent aux raisons d'interjeter appel. Je suis uniquement tenu d'examiner la question de savoir si la division générale a commis l'une de ces erreurs² :

1. Le processus d'audience devant la division générale n'a pas été équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou elle a tranché une question alors qu'elle n'avait pas la compétence pour le faire.
3. La division générale a commis une erreur de droit au moment de rendre sa décision.
4. La division générale a fondé sa décision sur une erreur importante de fait.

QUESTION EN LITIGE

[7] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit :

- a) en établissant que le prestataire était disponible après le 2 septembre 2019, alors qu'il n'existait pas de preuve selon laquelle il était disponible après le 4 décembre 2019?
- b) en n'appliquant pas adéquatement la présomption de non-disponibilité pour les étudiants à temps plein?

[8] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur factuelle importante en ignorant ou en interprétant mal la preuve :

- a) du statut d'étudiant à temps plein du prestataire?
- b) selon laquelle le prestataire n'était pas disponible pour travailler dans sa province d'origine?

[9] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a établi :

² Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- a) que le prestataire n'avait pas établi de conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?
- b) que le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

ANALYSE

Pas de preuve de demandes d'emploi après le 4 décembre 2019

[10] La Commission fait valoir qu'il n'y avait pas de preuve selon laquelle le prestataire a présenté une demande d'emploi après le 4 décembre 2019.

[11] La décision initiale de la Commission disait qu'il n'était pas disponible à aucun moment en raison de ses études. La division générale a établi que le prestataire était disponible pour travailler à compter du 2 septembre 2019, en raison de ses démarches de recherche d'emploi et de sa capacité et de sa volonté à adapter son horaire d'études afin de lui permettre de travailler à temps plein.

[12] La Loi sur l'AE énonce qu'une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'une partie prestataire peut être capable de prouver sa disponibilité pour travailler au cours de certaines périodes, mais pas pour d'autres périodes. La division générale aurait commis une erreur de droit si elle avait établi que le prestataire était disponible pendant une période pour laquelle il n'existait [traduction] « aucune preuve » de la disponibilité du prestataire.

[13] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a établi que le prestataire était disponible après le 4 décembre 2019 sans élément de preuve de ses activités de recherche d'emploi. D'une part, le prestataire a affirmé qu'il était disponible. De plus, la membre de la division générale a énuméré au prestataire chacune des activités décrites par le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE)³ comme étant « habituelles et raisonnables » et le prestataire a confirmé qu'il avait fait ou faisait la quasi-totalité de ces activités. Il n'a pas qualifié

³ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.001.

son témoignage en limitant la durée de ses démarches de recherche d'emploi à la période antérieure au 4 décembre 2019.

[14] En pratique, les parties prestataires ne sont généralement pas tenues de confirmer leur disponibilité pour chacune des journées de leur période de prestations à l'aide de références à des activités précises de recherche d'emploi pour chacune de ces journées. En fait, la propre affirmation d'une partie prestataire au sujet de sa disponibilité sera probablement la seule preuve de sa disponibilité pour au moins une partie des journées dans sa période de prestations. La disponibilité d'une partie prestataire pour ces journées peut être remise en cause et peut être rejetée selon les circonstances, cela ne signifie toutefois pas que même la simple affirmation par une partie prestataire de sa disponibilité [traduction] « n'est pas une preuve ». À moins que la Commission ait des raisons de douter des déclarations de disponibilité d'une partie prestataire dans les rapports de déclaration, on considère qu'une telle déclaration est suffisante. Si l'affirmation d'une partie prestataire ne constituait [traduction] « pas une preuve », alors la Commission n'aurait aucune base pour verser des prestations en réponse à ces déclarations dans d'innombrables rapports de déclaration.

[15] Quoiqu'il en soit, l'argument de la Commission est axé sur l'absence de demande d'emploi après le 4 décembre et non sur l'absence d'activités de recherche d'emploi. Le prestataire avait fourni une preuve de ses démarches précises auprès d'employeurs et de ses demandes lorsqu'il a présenté sa demande de révision le 4 décembre 2019. Il n'a pas acheminé d'information concernant des demandes additionnelles après avoir présenté la demande de révision, mais la Commission n'a pas non plus demandé au prestataire de continuer à documenter les demandes additionnelles. À l'audience de la division générale, le prestataire pouvait seulement se rappeler avoir communiqué avec un employeur depuis le 4 décembre 2019, employeur qu'il a nommé. Cette communication a eu lieu seulement deux semaines avant l'audience du 4 mars 2020.

[16] Les parties prestataires sont tenues de prouver leur disponibilité, mais cela ne signifie pas nécessairement qu'elles doivent fournir une preuve de leurs *demandes*. La Commission peut présenter une demande précise au titre de l'article 50(8) de la Loi sur l'AE afin d'obliger le prestataire à prouver sa disponibilité quant aux démarches habituelles et raisonnables, ce qui peut

comprendre les demandes. Mais rien ne montre que la Commission a présenté une telle demande à aucun moment.

[17] Je ne dis certainement pas que le prestataire n'était pas tenu de prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE. Cependant, il n'était pas nécessaire qu'il le prouve expressément à l'aide de ses demandes d'emploi pour une période visée. La manière dont le prestataire a mené sa recherche d'emploi a convaincu la division générale qu'il avait exprimé le désir de retourner travailler par des démarches pour obtenir un emploi convenable. Je ne suis pas prêt à remettre en question cette conclusion.

Application erronée de la présomption de non-disponibilité

[18] La loi est ainsi établie qu'une étudiante ou un étudiant à temps plein peut être réputé non disponible pour travailler à temps plein. La division générale a fait référence à cette présomption et à une partie de la jurisprudence applicable, mais elle a établi que la présomption ne s'applique pas en l'espèce parce que le prestataire n'est pas étudiant à temps plein. Pour tirer cette conclusion, la division générale s'est fondée sur la preuve du prestataire faisant état de son horaire de cours, et du fait qu'il avait 17 heures de cours par semaine.

[19] La Commission soutient que le statut d'étudiante ou d'étudiant à temps plein ou à temps partiel d'une partie prestataire devrait être déterminé par le nombre de cours auxquels la partie prestataire est inscrite ou son nombre de crédits. Elle mentionne aussi que l'université où étudiait le prestataire le considérait comme un étudiant à temps plein. À l'appui de sa position, la Commission renvoie à la décision de la Cour d'appel fédérale *Canada (Procureur général) c Gagnon*⁴.

[20] Il n'y a pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a établi que la présomption ne s'appliquait pas à sa situation.

[21] La décision *Gagnon* a reconnu le principe selon lequel un prestataire qui est engagé dans des études à temps plein peut être réputé non disponible pour travailler. Cependant, elle n'a pas

⁴ *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

défini qui devrait être considéré comme une étudiante ou un étudiant à temps plein. *Gagnon* s'est fondé sur la décision *Landry c Canada (Procureur général)*⁵, et *Landry* énonçait qu'une personne inscrite aux études à temps plein est généralement non disponible.

[22] Cependant, la décision *Landry* n'explique pas comment elle définit [traduction] « études à temps plein » et pas même le *ratio decendi* (le principe juridique sur lequel la décision a été fondée) de *Landry*. Essentiellement, la décision *Landry* a rejeté l'appel dont elle était saisie parce que la décision du juge-arbitre⁶ portait sur l'évaluation de la crédibilité du prestataire par le juge-arbitre. Le juge-arbitre n'avait pas cru la preuve du prestataire selon laquelle il était disponible pour l'emploi. La décision *Landry* est aussi citée pour l'erreur de droit qu'elle a relevé incidemment, mais qui ne suffisait pas à infirmer la décision du juge-arbitre. L'erreur de droit était que le juge-arbitre avait adopté une vision trop étroite de ce qui constituait les [traduction] « circonstances exceptionnelles » au terme desquelles un étudiant à temps plein peut contester la présomption de non-disponibilité.

[23] Comme la décision *Gagnon*, la décision *Landry* n'est pas l'autorité pour la notion selon laquelle une étudiante ou un étudiant à temps plein doit nécessairement avoir un certain nombre de cours ou de crédits ou être considéré comme à temps plein par son institution d'enseignement.

[24] Je note que la décision *Landry* était fondée sur la décision antérieure dans *Canada (Procureur général) c Mercier*⁷. Lorsque la Cour dans la cause *Mercier* a déterminé qu'une partie prestataire n'était pas disponible, elle l'a fait en référence au temps que cette partie prestataire consacrait à son programme, et non au nombre de cours ou de crédits, ou au statut selon l'école. La Cour a soutenu que [traduction] « suivre cinq heures de cours par jour, cinq jours par semaine, ce n'est pas être disponible... ».

[25] La jurisprudence n'explique pas ce que [traduction] « temps plein » est supposé signifier précisément ou d'une manière définitive. Sans l'orientation des cours supérieures, la question de savoir si le prestataire est étudiant à temps plein n'est pas une question de droit, mais un fait, ou peut-être une question mixte de droit et de fait.

⁵ *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91.

⁶ Le juge-arbitre était le deuxième niveau d'appel dans l'ancien système d'appel de l'assurance-chômage.

⁷ *Canada (Procureur général) c Mercier*, A-690-75.

Preuve que le prestataire avait le statut d'étudiant à temps plein

[26] La Commission soutient également que la division générale a commis une erreur factuelle importante dans la façon dont elle a évalué le statut d'étudiant du prestataire. Elle fait valoir que la division générale aurait dû tenir compte du nombre de cours ou de crédits du prestataire, et du fait que l'université le considérait comme un étudiant à temps plein.

[27] S'il s'agit d'une question de fait, je peux intervenir uniquement dans certaines circonstances. Il aurait fallu que la division générale fonde sa décision sur sa conclusion de fait selon laquelle le prestataire n'étudiait pas à temps plein. Si cette conclusion ignorait la preuve, il faudrait qu'on puisse soutenir que la preuve a joué un rôle considérable dans la conclusion⁸.

[28] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a établi que la présomption ne s'appliquait pas dans ces circonstances. Je reconnais que la décision de la division générale ne faisait pas référence au nombre de cours dans le programme du prestataire ou à ses crédits. Cependant, selon moi, la division générale n'était pas tenue de reconnaître cette preuve ou d'en tenir compte dans sa décision expressément. Pour les besoins de l'évaluation de la disponibilité du prestataire, l'importance du statut d'étudiant à temps plein d'un prestataire est liée à la présomption que le temps consacré par le prestataire à ses études exclut qu'il occupe un emploi à temps plein. Le nombre de cours ou de crédits est seulement un indicateur, tout comme le nombre de séances, du temps investi par le prestataire dans son programme. En l'espèce, la division générale a choisi de classer le prestataire dans la catégorie étudiant à temps partiel en fonction du nombre de cours.

[29] La division générale n'est pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve qui lui ont été présentés. On peut plutôt présumer qu'elle a examiné l'ensemble de la preuve qui lui a été présentée⁹. La division générale n'est pas réputée avoir ignoré la preuve parce qu'elle ne l'a pas mentionnée. L'enregistrement audio de l'audience devant la division générale ne révèle pas que la division générale a ignoré ou mal interprété le nombre de cours ou de crédits du prestataire, ou la manière dont l'université l'a classé.

⁸ *Canada c Bernier (Procureur général)*, 2017 120 CF.

⁹ *Simpson c Canada (Procureur général)*, 212 CAF 82.

[30] Je reconnais que la Commission est en désaccord avec la conclusion selon laquelle le prestataire n'était pas [traduction] « à temps plein », et je suis d'accord pour dire que la conclusion de fait de la division générale selon laquelle le prestataire n'était pas étudiant à temps plein pourrait être discutable. Cependant, la jurisprudence énonce qu'un simple désaccord ou une conclusion discutable ne satisfait pas au seuil élevé relativement à une erreur de fait au titre des moyens d'appel¹⁰.

[31] De plus, la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'est pas étudiant à temps plein pour les besoins de l'application de la présomption pourrait être caractérisée plus adéquatement de question mixte de fait ou de droit plutôt que de conclusion de fait. Dans un tel cas, la Cour d'appel fédérale a dit que la division d'appel ne peut pas intervenir du tout¹¹.

Preuve importante de la non-disponibilité du prestataire pour travailler dans sa province d'origine

[32] Le prestataire était inscrit à l'université dans une province alors que sa ville d'origine était dans une province adjacente. La division générale s'est fondée en partie sur une liste d'employeurs avec lesquels le prestataire avait communiqué, dont certains se trouvaient dans la province où se trouve son université et d'autres dans sa province d'origine.

[33] La Commission soutient que la division générale a ignoré un élément de preuve évident, celui que le prestataire n'était pas disponible pour travailler dans sa province d'origine. Elle note qu'un nombre considérable de communications de recherche d'emploi documentées par le prestataire avaient été faites avec des employeurs dans sa province d'origine.

[34] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a ignoré la preuve que le prestataire n'était pas disposé à travailler dans sa province d'origine. La division générale a tenu compte de l'incidence éventuelle des études du prestataire sur sa capacité de travailler d'une manière qui ne dépendait pas de l'endroit où se trouvait l'employeur. Lorsque la membre de la division générale a interrogé le prestataire au sujet de sa déclaration antérieure selon

¹⁰ *Grosvenor c Canada (Procureur général)*, 2018 36 CF; *Rouleau c Canada (Procureur général)*, 2017 534 CF.

¹¹ *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21.

laquelle il aurait quitté ses études pour accepter un emploi, le prestataire a affirmé qu'il serait retourné dans sa province d'origine pour occuper un emploi à temps plein.

[35] Le prestataire a expliqué qu'il avait peut-être mal interprété les questions antérieures de l'agente ou l'agent de la Commission au sujet de ses intentions de recherche d'emploi et sa disposition à quitter son programme pour accepter un emploi. Il a affirmé qu'[il] pourrait rester dans son programme et travailler à temps plein parce que son programme offrait des cours en ligne. Il a aussi affirmé qu'il avait la flexibilité de réorganiser sa charge de cours pendant les mois d'été. Il a déclaré que son programme lui permettait de passer les examens lorsque le temps le permettait. Cela concordait avec ses réponses à la section [traduction] « recherche d'emploi » de son questionnaire de formation¹², qu'il avait rempli avant la décision initiale de la Commission. Cela concorde également avec sa déclaration jointe à sa demande de révision¹³ et avec sa déclaration à la Commission pendant le processus de révision de la Commission¹⁴. Le simple fait que le prestataire ait communiqué avec de nombreux employeurs dans sa ville d'origine pourrait appuyer une conclusion selon laquelle il était disposé à accepter du travail à cet endroit.

[36] La division générale a accepté l'explication du prestataire concernant l'incohérence et a privilégié son témoignage à toute affirmation contradictoire à la Commission. Il revient à la division générale d'évaluer la crédibilité de la preuve et de l'apprécier en conséquence.

Conditions personnelles

[37] La Commission soutient que la division générale ne pouvait pas raisonnablement conclure que le prestataire avait prouvé sa disponibilité parce qu'il avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur la marché du travail.

[38] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur en concluant de façon déraisonnable que le prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je ne suis pas tenu de déterminer si la décision de la

¹² GD3-21.

¹³ GD3-27

¹⁴ GD3-30.

division générale est raisonnable et je ne suis pas autorisé à le faire. Je dois déterminer si la division générale a commis une erreur correspondant à l'un des moyens d'appel.

- le prestataire, à l'évidence, a placé certaines restrictions quant aux moments et au nombre d'heures où il pouvait travailler. Cependant, la division générale devait déterminer si le prestataire avait **indûment** limité ses chances. À l'appui de sa décision, la division générale a accepté que le fait que le prestataire modifierait ou abandonnerait des cours au besoin pour occuper un emploi convenable;
- qu'il a cherché un emploi dans la ville où se trouvait son université et dans sa ville d'origine;
- que son témoignage appuie le fait qu'il aurait accepté un emploi convenable à l'un ou l'autre endroit.

[39] Outre les arguments que j'ai abordés ci-dessus, et que je n'ai pas acceptés comme ayant établi une cause défendable, la Commission n'a pas signalé d'erreur de fait ou de droit dans la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas limité indûment ses perspectives d'emploi en établissant des conditions personnelles.

Démarches habituelles et raisonnables

[40] De nouveau, la Commission n'a pas relevé d'erreur de fait ou de droit en lien avec la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables.

[41] Il n'existe pas de cause défendable selon laquelle la division générale a satisfait à une exigence de faire « des démarches habituelles et raisonnables ». Cela est attribuable au fait que la conclusion de la division générale sur les « démarches habituelles et raisonnables » n'était pas nécessaire à sa décision selon laquelle le prestataire ne devrait pas être exclu du bénéfice des prestations au titre de l'article 18(1) de la Loi sur l'AE.

[42] La Commission n'a pas exercé son pouvoir discrétionnaire au titre de l'article 50(8) pour demander au prestataire de prouver sa disponibilité conformément aux « démarches habituelles et raisonnables » décrites à l'article 9.001 du Règlement sur l'AE. Elle n'a pas non plus exclu le prestataire au titre de l'article 50(1) pour avoir omis de prouver qu'il avait fait des démarches

habituelles et raisonnables. Le seul critère que la division générale était tenue d'appliquer était le critère de la disponibilité au titre de l'article 18(1)(a) qui était énoncé dans la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Faucher c Canada (Procureur général)*¹⁵. La division générale a appliqué l'arrêt *Faucher* pour déterminer la disponibilité, et sa décision selon laquelle le prestataire ne devrait pas être exclu du bénéfice des prestations dépendait de son analyse des facteurs de *Faucher*.

[43] La Commission n'a aucune chance raisonnable de succès en appel.

CONCLUSION

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

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

REPRÉSENTANTE :	Personne inconnue, pour la demanderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada
-----------------	--

¹⁵ *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-57-96.