



[TRADUCTION]

Citation : *MK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 476

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

Partie demanderesse : M. K.
Représentante ou S. K.
représentant :

Partie défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 26 mai 2021
(GE-21-699)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 10 septembre 2021

Numéro de dossier : AD-21-212

Décision

[1] La demande de permission d'en appeler est rejetée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la demanderesse (prestataire) était exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi en date du 28 décembre 2020, parce qu'elle suivait un programme de formation de sa propre initiative, et qu'elle n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Après révision, la division générale a maintenu sa décision initiale. La prestataire a fait appel de la décision de révision devant la division générale.

[3] La division générale a conclu qu'en suivant un programme de formation à temps plein, la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner travailler. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[4] La prestataire demande la permission de faire appel devant la division d'appel relativement à la décision de la division générale. Elle soutient essentiellement que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit dans son interprétation de l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans l'application du critère de la décision *Faucher*¹.

[5] Pendant le processus d'appel, la prestataire a présenté une demande de modification ou d'annulation de la décision de la division générale. La division générale a rejeté la demande de la prestataire. La prestataire n'a pas présenté de demande de permission d'en appeler relativement à la décision de

¹ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, A-56-96.

modification ou d'annulation de la décision générale. Par conséquent, cette décision n'a pas été portée à ma connaissance.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance raisonnable de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur la ministre de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables que voici :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas statué sur une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a statué sur une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[10] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais où la barre est moins haute que celle qu'il faut franchir durant l'instruction de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, la prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Elle doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres mots, elle doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

La prestataire soulève-t-elle une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[12] La prestataire avance que la division générale a commis une erreur de fait ou de droit dans son interprétation de l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et son application du critère de la décision *Faucher*.

[13] Pour qu'on les considère comme disponibles pour travailler, les prestataires doivent démontrer qu'elles et ils sont capables de travailler, disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable².

[14] Trois éléments doivent être analysés pour établir la disponibilité :

- (1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert;
- (2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;

² Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

- (3) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter à tort les chances de retour sur le marché du travail³.

[15] De plus, la disponibilité est établie pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel la personne peut prouver qu'elle était capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁴.

[16] La division générale a établi que la prestataire fréquentait toujours l'école même si elle ne devait plus assister à ses cours en personne aussi souvent qu'avant et que sa charge de travail à l'extérieur des cours était réduite. La division générale a établi que jusqu'à la fin janvier 2021, la prestataire suivait deux cours pour lesquels elle devait assister à des séances obligatoires. Ces séances duraient trois heures et se donnaient sur deux journées consécutives, et comportaient deux séances additionnelles en ligne d'une durée d'une heure. Toutes ces séances se donnaient du lundi au vendredi pendant les heures normales de travail. De plus, la division générale n'a pas cru que la prestataire ne fréquentait plus l'école de février à avril 2021. Elle a accordé davantage de poids aux déclarations antérieures de la prestataire pour conclure que la prestataire fréquentait encore l'école quelques heures par jour pendant cette période⁵.

[17] La division générale a conclu qu'en suivant un programme à temps plein, la prestataire a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail. Elle a établi que même si elle avait une charge de travail réduite, la prestataire était tout de même étudiante à temps plein dans un programme à temps plein. Elle était disposée à travailler à temps plein, mais elle ne pouvait pas modifier sa participation aux cours obligatoires. Elle n'était pas disposée à abandonner son cours pour accepter un emploi à temps plein. La division générale a établi que ces deux restrictions l'empêchaient d'obtenir un

³ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, A-56-96.

⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁵ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

emploi à temps plein pendant les heures normales les travail, du lundi au vendredi.

[18] La division générale a conclu que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que pour être admissible aux prestations une personne doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler, et que pour ce faire, elle doit chercher du travail. Une personne doit établir sa disponibilité pour travailler pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être limitée indûment.

[20] De plus, la disponibilité doit être démontrée pour les **heures normales de travail des jours ouvrables** et ne peut se limiter aux heures irrégulières résultant d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité⁶.

[21] La preuve appuie la conclusion selon laquelle la prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. L'horaire de cours de la prestataire n'est pas flexible et exige que l'employeur adapte son horaire de travail pour l'accommoder. Elle a également déclaré qu'elle n'était pas prête à quitter ses cours pour accepter un emploi à temps plein pendant les heures normales de travail, et ce, pour tous les jours ouvrables.

[22] Je ne constate aucune erreur révisable commise par la division générale. La prestataire ne répond pas aux éléments pertinents pour déterminer la disponibilité. Bien que les efforts déployés par la prestataire dans ses études méritent des éloges, ils ne remplacent pas l'exigence de démontrer la disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[23] Après avoir révisé le dossier d'appel et la décision de la division générale et compte tenu des arguments que la prestataire a présentés pour appuyer sa

⁶ *PC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 682, *Bertrand*, A-613-81, CUB 74252A, CUB 68818, CUB 37951, CUB 38251, CUB 25041.

demande de permission d'en appeler, je juge que la division générale a tenu compte de la preuve qui a été portée à sa connaissance et qu'elle a appliqué adéquatement les éléments de la décision *Faucher* pour établir la disponibilité de la prestataire. Je n'ai constaté nulle part que la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle. Je n'ai pas d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[24] La demande de permission d'en appeler est rejetée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel