



[TRADUCTION]

Citation : *CC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 401

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : C. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 janvier 2022
(GE-21-2467)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 19 mai 2022

Numéro de dossier : AD-22-108

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le demandeur, C. C. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale. La division générale a jugé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021 pendant ses études. Elle a conclu qu'il n'était donc pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Comme il avait déjà reçu des prestations, l'inadmissibilité a créé un trop-payé de prestations.

[3] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté les règles de l'équité procédurale. Il ajoute qu'elle a commis plusieurs erreurs de fait.

[4] Avant que l'appel du prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable². Si l'appel n'a pas de chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Questions en litige

[6] Les questions à trancher sont les suivantes :

- i. Peut-on soutenir que la division générale n'a pas respecté les règles de l'équité procédurale?

¹ Selon l'article 58(1) [*sic*] de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

- ii. Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait concernant la disponibilité du prestataire?

Analyse

[7] La division d'appel accorde la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible qu'une erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait ait été commise³.

[8] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

Peut-on soutenir que la division générale n'a pas respecté les règles de l'équité procédurale?

[9] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté les règles de l'équité procédurale.

[10] Toutefois, les circonstances décrites par le prestataire ont eu lieu avant qu'il ne dépose son appel devant la division générale. Le prestataire prétend que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a révisé sa demande sans communiquer avec lui ou le consulter. Le prestataire fait remarquer qu'il a tenté de communiquer avec Service Canada, mais que personne n'a retourné ses messages vocaux. En bref, le prestataire affirme qu'il n'a pas eu l'occasion d'expliquer sa demande.

[11] Le prestataire ne prétend pas autrement que la division générale a omis de lui offrir la possibilité d'expliquer son appel. Pourtant, l'un des moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* est que

³ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle. Ce moyen d'appel ne s'applique pas à la Commission. Autrement dit, si le prestataire souhaite être visé par l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, sa demande doit être présentée à la division générale.

[12] Les arguments du prestataire ne visent que la Commission. Il n'y a aucune allégation selon laquelle la division générale n'a pas offert au prestataire une occasion pleine et équitable de présenter ses arguments. Il n'y a aucune allégation non plus selon laquelle la division générale n'a pas veillé à lui offrir une audience équitable. Il n'y a aucun doute non plus que la membre de la division générale était partielle ou avait préjugé de l'appel.

[13] Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès, de sorte que la division générale n'a pas respecté les règles d'équité procédurale.

Peut-on soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait concernant la disponibilité du prestataire?

[14] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait concernant sa disponibilité. (Tout au long de ses arguments, le prestataire fait référence à la Commission. Cependant, comme il renvoie à des paragraphes précis de la décision de la division générale dans ses arguments aux notes 5, 6 et 7, je comprends qu'il fait en fait référence à la division générale⁴.)

– Antécédents d'emploi à temps plein et présomption de non-disponibilité

[15] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de ses antécédents d'emploi à temps plein pendant ses études. Des antécédents d'emploi à temps plein lui auraient permis de réfuter la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Le prestataire affirme que

⁴ Voir les arguments du prestataire datés du 14 mars 2022 aux pages AD1B-2 à AD1B-4 du dossier d'appel.

les relevés d'emploi antérieurs montrent qu'il a travaillé à temps plein pendant ses études.

[16] Cette question est discutable. Autrement dit, il n'est pas nécessaire de l'aborder étant donné que la division générale a conclu que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 10 février 2021. La division générale a reconnu qu'il existait des circonstances exceptionnelles dans le cas du prestataire pour réfuter la présomption⁵.

[17] De plus, la division générale a dû prendre sa décision en fonction de la preuve dont elle disposait. Selon mon examen du dossier de la division générale, il n'y avait aucun relevé d'emploi porté à la connaissance de la membre de la division générale.

– **Programme de maîtrise**

[18] Le prestataire soutient que la Commission a commis une erreur de fait en déclarant qu'il s'était inscrit à six cours de maîtrise. Il nie avoir participé au programme de maîtrise. Il s'était inscrit à six cours qui lui auraient permis de participer au programme de maîtrise. Il est également tombé à deux cours.

[19] Il n'est pas pertinent de savoir si la Commission a commis des erreurs de fait, car les moyens d'appel doivent être liés aux erreurs commises par la division générale.

[20] Cela dit, la division générale a accepté la preuve du prestataire selon laquelle il a abandonné quatre cours le 10 février 2021. La division générale n'a tiré aucune conclusion quant à savoir si le prestataire participait au programme de maîtrise. J'estime toutefois que cela ne change rien. La question de savoir si le prestataire participait à un programme de maîtrise n'avait aucune incidence sur sa disponibilité.

– **Démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable et désir de retourner au travail**

[21] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la pandémie lorsqu'elle a conclu qu'il n'avait fait aucune démarche habituelle et

⁵ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 34 et 35.

raisonnable pour obtenir un emploi convenable et qu'il n'avait pas démontré qu'il désirait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[22] Le prestataire affirme qu'il était inutile de chercher du travail en raison des restrictions liées à la pandémie. En effet, il ajoute que le grand public a fait savoir pendant la pandémie qu'il y avait peu ou pas d'emplois convenables disponibles⁶. Il soutient que la division générale aurait dû tenir compte de l'incidence de la pandémie sur la question de savoir si ses démarches pour obtenir un emploi convenable étaient habituelles et raisonnables.

[23] Malgré la pandémie, le prestataire affirme avoir réussi à obtenir un emploi à la fin de décembre 2020. Il devait commencer à travailler en janvier 2021, mais la pandémie a retardé le début de son emploi jusqu'en mars 2021.

[24] La division générale a en fait accepté que la pandémie ait réduit les possibilités d'emploi. Malgré tout, elle a estimé que les démarches de recherche d'emploi du prestataire étaient « très passives⁷ ». La division générale a décidé que si le prestataire avait eu l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible, il aurait fait des recherches d'emploi plus soutenues.

[25] La division générale a aussi reconnu que le prestataire avait obtenu un emploi en décembre 2020 et qu'il y avait eu un retard quant à la date de début. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas présenté d'autres demandes par la suite. Elle a également conclu qu'il n'avait pas manifesté l'intention de retourner « dès qu'un emploi convenable était disponible⁸ » parce qu'il n'avait rien fait de plus pour tenter de reprendre le travail, si ce n'est d'attendre que son employeur l'appelle.

[26] Il est clair que la division générale a tenu compte de la façon dont la pandémie a touché le prestataire. Je ne suis pas convaincue qu'il soit possible de soutenir que la

⁶ Voir les arguments du prestataire datés du 14 mars 2022 à la page AD1B-2.

⁷ Voir la décision de la division générale au paragraphe 46.

⁸ Voir la décision de la division générale au paragraphe 47.

division générale n'a pas tenu compte de la pandémie lorsqu'elle a évalué la disponibilité du prestataire et ses démarches de recherche d'emploi.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[27] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de ses démarches pour trouver un emploi convenable. Il prétend qu'il y avait des éléments de preuve indiquant qu'il avait rédigé un curriculum vitæ et une lettre de présentation, qu'il avait consulté des banques d'emplois électroniques, qu'il avait fait du réseautage avec des employeurs éventuels, qu'il avait présenté des demandes d'emploi, qu'il avait participé à une entrevue et à une évaluation, et qu'il avait obtenu un emploi auprès d'un employeur convenable.

[28] La division générale a reconnu les démarches du prestataire. Elle a toutefois jugé qu'elles étaient insuffisantes. La division générale a conclu que le prestataire avait présenté deux demandes d'emploi entre octobre 2020 et avril 2021. Elle a jugé qu'il aurait pu en faire plus pour chercher du travail pendant cette période. Par exemple, il aurait pu poser sa candidature à plus d'emplois.

[29] Essentiellement, le prestataire me demande de réévaluer la preuve et d'en arriver à une conclusion différente de celle de la division générale. Toutefois, une réévaluation n'est pas un moyen d'appel prévu à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès.

– **Établir des restrictions personnelles**

[30] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait en déclarant qu'il avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail. La division générale a conclu que le prestataire avait « établi la restriction personnelle de seulement travailler à temps partiel [...] »⁹. Le prestataire

⁹ Voir la décision de la division générale au paragraphe 60.

affirme que la preuve a en fait démontré qu'il était [traduction] « ouvert à la possibilité d'effectuer autant d'heures¹⁰ » que l'employeur pouvait lui offrir.

[31] La division générale a pris note de la preuve du prestataire à cet égard. Elle a écrit que le prestataire avait dit qu'il aurait pu travailler autant qu'il le voulait, car il avait fourni ses disponibilités à l'employeur. La division générale a aussi écrit que le prestataire avait expliqué qu'il travaillait seulement à temps partiel puisqu'il était aux études. Toutefois, si cet employeur lui avait demandé de travailler à temps plein, il l'aurait fait. La division générale a noté que le prestataire n'avait « pas demandé de travailler à temps plein parce qu'il se contentait de travailler à temps partiel et d'avoir un emploi, et que cela fonctionnait avec son horaire¹¹ ».

[32] Je note aussi que le prestataire aurait fait la déclaration suivante lorsqu'il a discuté avec la Commission le 18 mai 2021 : [traduction] « [...] en tant qu'étudiant, je ne peux pas travailler à temps plein¹² ». Puis, lors d'un appel téléphonique le 27 mai 2021, le prestataire aurait déclaré qu'il avait postulé à un emploi à temps partiel auprès de son employeur¹³.

[33] Le prestataire ne conteste pas les conclusions de la division générale selon lesquelles il a déclaré qu'il n'avait pas expressément demandé de travailler à temps plein parce qu'il se contentait de travailler à temps partiel selon son horaire.

[34] Dans l'esprit du prestataire, il ne s'est peut-être pas limité précisément au travail à temps partiel parce qu'il était [traduction] « ouvert à la possibilité » d'effectuer autant d'heures que possible. Cependant, en omettant de faire savoir à son employeur qu'il était prêt à travailler à temps plein et qu'il était d'accord pour travailler à temps partiel, la division générale avait le droit de conclure que le prestataire avait, en pratique, établi

¹⁰ Voir les arguments du prestataire datés du 14 mars 2022 aux pages AD1B-2 et AD1B-3.

¹¹ Voir la décision de la division générale aux paragraphes 43 et 48.

¹² Voir le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations du 18 mai 2021 à la page GD3-26.

¹³ Voir le document Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations du 27 mai 2021 à la page GD3-27.

des restrictions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[35] Je ne suis pas convaincue que le prestataire a soulevé une cause défendable sur ce point parce que la preuve montre également que le prestataire n'était pas à la recherche d'un emploi à temps plein. En effet, il était d'accord pour travailler à temps partiel, et un emploi à temps partiel correspondait à son horaire.

Options du prestataire

[36] Le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi. Comme il a reçu des prestations auxquelles il n'était pas admissible, cela a causé un trop-payé.

[37] Le prestataire laisse entendre qu'il éprouve des difficultés financières. Je n'ai pas le pouvoir de l'alléger du trop-payé.

[38] Le prestataire a deux options d'allègement possibles :

1. Il peut demander à la Commission d'envisager de radier la dette en raison de difficultés excessives. Si le prestataire n'aime pas la réponse de la Commission, il peut faire appel devant la Cour fédérale.
2. Il peut téléphoner au Centre d'appels de la gestion des créances de l'Agence du revenu du Canada en composant le 1-866-864-5823. Il peut demander d'envisager de radier la dette ou d'accepter un calendrier de remboursement.

[39] La plupart du temps, la Commission renvoie les parties demanderesses au Centre d'appels de la gestion des créances pour aider à juger si elles éprouvent des difficultés financières.

Conclusion

[40] La permission de faire appel est refusée, car l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. L'appel n'ira donc pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel