



[TRADUCTION]

Citation : *EC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 509

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission de faire appel**

Partie demanderesse : E. C.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 25 mars 2022
(GE-22-463)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 13 juin 2022

Numéro de dossier : AD-22-310

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse (prestataire) a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La défenderesse (Commission) a décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler à partir du 11 janvier 2021, parce qu'elle était étudiante à temps plein. La Commission a rendu cette décision rétroactivement et a demandé à la prestataire de rembourser des prestations. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a fait appel de la décision découlant d'une révision à la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail et qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable. Elle a toutefois conclu que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi.

[4] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve dont elle disposait parce que la prestataire travaillait déjà dans le secteur des services du lundi au vendredi et les fins de semaine. Elle ne croit pas que ses études la limitaient de quelque façon que ce soit. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a exigé qu'elle soit disponible pour un emploi régulier de 9 h à 17 h, compte tenu de sa situation et de ses antécédents professionnels.

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

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

Question en litige

[7] 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

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère 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 décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'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 rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[9] La demande de permission de faire appel 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 termes, elle doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[10] 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?

[11] La prestataire soutient que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve dont elle disposait parce qu'elle travaillait déjà dans le secteur des services du lundi au vendredi et les fins de semaine. Elle ne croit pas que ses études la limitaient de quelque façon que ce soit. La prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a exigé qu'elle soit disponible pour un emploi régulier de 9 h à 17 h, compte tenu de sa situation et de ses antécédents professionnels.

[12] Pour qu'une partie prestataire soit considérée comme disponible pour travailler, elle doit démontrer qu'elle est capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable¹.

[13] Il faut établir la disponibilité par l'analyse de trois éléments :

- 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;
- 3) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter à tort les chances de retour sur le marché du travail.²

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

² Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

[14] 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 convenable³.

[15] Pour établir la disponibilité, un jour ouvrable est chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche⁴.

[16] La division générale a conclu que la prestataire devait assister à ses cours à des heures et des jours fixes, de sorte que sa disponibilité est limitée à certaines heures et certains jours, ce qui limiterait indûment ses chances de trouver un emploi, puisque tout emploi devrait respecter cet horaire de cours.

[17] Je souligne que la prestataire a d'abord déclaré à la Commission qu'elle était disponible pour travailler les soirs et les fins de semaine, mais qu'elle n'était pas disposée à accepter un emploi à temps plein en raison de la charge de travail importante liée à ses cours⁵. Elle a également précisé dans sa demande de prestations qu'elle accepterait seulement un emploi qui lui permettrait de terminer son programme⁶.

[18] La preuve montre que la prestataire était étudiante à temps plein dans un programme à temps plein. Elle n'était pas prête à abandonner son programme pour accepter un emploi à temps plein. Les deux l'empêchaient d'obtenir un emploi à temps plein pendant les heures normales de travail, du lundi au vendredi.

[19] La *Loi sur l'assurance-emploi* dit clairement que pour avoir droit à des prestations, une partie prestataire doit établir sa disponibilité à travailler et, pour ce faire, elle doit chercher du travail. Une partie prestataire doit établir sa

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁴ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

disponibilité à travailler pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être indûment limitée.

[20] De plus, la disponibilité doit être démontrée **pour chaque jour ouvrable** et ne peut être limitée à des heures irrégulières découlant d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité⁷.

[21] La preuve montre que les habitudes de travail de la prestataire (travail à temps partiel et durant l'été) ne diffèrent pas de celles de toute autre personne aux études et que, par conséquent, sa situation ne constitue pas une exception⁸.

[22] J'estime que la preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[23] À mon avis, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision. La prestataire ne répond pas aux critères pertinents pour établir la disponibilité. Bien que les efforts universitaires de la prestataire méritent des éloges, cela n'élimine pas l'obligation de démontrer sa disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[24] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments de la prestataire, je conclus que la division générale a examiné la preuve dont elle disposait et qu'elle a correctement appliqué les facteurs énoncés dans *Faucher* pour établir la disponibilité de la prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁷ Voir les décisions *Bertrand*, A-613-81, *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AP*, 2021 TSS 295, CUB 74252A, CUB 68818, CUB 37951, CUB 38251, CUB 25041.

⁸ Voir la décision *Jean c Canada*, A-787-88.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel