



[TRADUCTION]

Citation : *AZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 578

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. Z.
Représentant : V. Z.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 20 avril 2022
(GE-22-570)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 30 juin 2022

Numéro de dossier : AD-22-336

Décision

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

Aperçu

[2] La défenderesse (Commission) a décidé que le demandeur (prestataire) était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 29 mars 2021 au 22 juin 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il allait à l'école à temps plein. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire voulait retourner au travail le plus tôt possible et qu'il avait fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable. Elle a toutefois jugé qu'il avait établi des conditions personnelles qui avaient peut-être limité à tort ses chances de retourner au travail. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission de porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Il soutient que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit.

[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 du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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 le 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, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. En d'autres termes, il doit démontrer la possibilité de soutenir qu'il y a eu une erreur révisable pouvant faire que l'appel soit accueilli.

[10] Par conséquent, pour 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.

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

[11] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en décidant qu'il était un étudiant à temps plein. Il affirme qu'il n'était pas étudiant à temps plein au cours des quatre derniers mois de sa 12^e année.

[12] Il fait valoir qu'il croyait fermement que toutes les questions de la Commission concernaient ses cours universitaires, qu'il n'avait aucunement l'intention d'abandonner. S'il avait su que la Commission parlait de ses cours au secondaire, il aurait expliqué qu'il passait beaucoup moins de temps à étudier et à suivre des cours (environ 10 heures par semaine) et qu'il pouvait les abandonner n'importe quand pour aller travailler.

[13] La division générale a conclu qu'il était plus probable qu'improbable que le prestataire était un étudiant à temps plein. Il terminait sa dernière année d'études secondaires pour obtenir son diplôme à l'école secondaire de X à Victoria, en Colombie-Britannique. La division générale a conclu que cela concordait avec ce que le prestataire avait déclaré à la Commission, soit que son école le considérait comme un étudiant à temps plein¹.

[14] Au cours d'un entretien entre le prestataire et la Commission, elle l'a informé que les questions portaient sur la période de prestations commençant le 28 mars 2021. Le prestataire a répondu qu'il était obligé de passer neuf heures par semaine à assister aux cours virtuels du lundi au vendredi, qu'il ne pouvait pas modifier l'horaire des cours et qu'il n'abandonnerait pas ses cours pour accepter un emploi à temps plein².

¹ Voir la page GD3-62 du dossier d'appel.

² Voir la page GD3-62.

[15] La division générale a accordé peu d'importance à ce que le prestataire ait dit plus tard, soit qu'il abandonnerait ses cours pour accepter un emploi. Elle a conclu que c'est seulement après la décision initiale de la Commission, soit de lui refuser les prestations, qu'il a dit qu'il était prêt à travailler et disponible pour travailler à temps plein.

[16] Pour qu'on les considère comme disponibles pour le travail, les prestataires doivent démontrer qu'elles et ils sont capables de travailler, disponibles pour travailler et incapables d'obtenir un emploi convenable³.

[17] On établit la disponibilité par l'analyse de trois éléments :

- 1) le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est 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 travail⁴.

[18] 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 pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable⁵.

[19] La preuve montre que le prestataire était étudiant à temps plein à l'école secondaire de X. Il avait l'obligation de passer neuf heures par semaine à assister aux cours virtuels prévus du lundi au vendredi et il n'était pas disposé à abandonner ses cours pour occuper un emploi à temps plein. Ces deux choses l'empêchaient d'obtenir un emploi à temps plein pendant les heures normales de travail, du lundi au vendredi.

³ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[20] La *Loi sur l'assurance-emploi* précise clairement que pour avoir droit à des prestations, les prestataires doivent établir leur disponibilité pour le travail et, pour ce faire, il leur faut chercher du travail. Les prestataires doivent établir leur disponibilité pour le travail pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être limitée à tort.

[21] De plus, la démonstration de la disponibilité doit viser les **heures normales de travail pour chaque jour ouvrable** et la disponibilité ne peut pas se limiter à des heures irrégulières à cause d'un horaire de cours qui restreint considérablement le temps libre⁶.

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

[23] D'après ce que je vois, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision. Le prestataire ne remplit pas les critères pertinents pour la détermination de la disponibilité. Même si les efforts scolaires du 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 du prestataire, je conclus que la division générale a pris en compte la preuve dont elle disposait et qu'elle a bien appliqué les éléments énoncés dans la décision *Faucher* pour déterminer la disponibilité du prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁶ Voir la décision *Bertrand*, A-613-81, la décision du juge-arbitre du Canada (CUB) 74252A, la décision CUB 68818, la décision CUB 37951, la décision CUB 38251 et la décision CUB 25041.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel