



[TRADUCTION]

Citation : *KT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 580

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 février 2022
(GE-22-50)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 3 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-196

Décision

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

Aperçu

[2] La partie demanderesse, K. T., est la prestataire. Elle a demandé la prestation d'assurance-emploi d'urgence et l'a reçue. Elle a automatiquement fait la transition vers des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 3 octobre 2020.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé plus tard que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 30 juin 2021 et était donc inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La Commission a maintenu sa décision après la révision. La prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] La division générale a rejeté l'appel. Elle a établi que la prestataire n'a pas démontré sa disponibilité pour travailler tout en étant aux études à temps plein. La division générale était d'avis que la prestataire voulait retourner travailler et avait fait les démarches nécessaires pour trouver un emploi. Toutefois, elle a conclu que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de trouver un emploi.

[5] La prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle avance que la division générale a commis des erreurs de fait importantes en concluant qu'elle avait imposé des restrictions personnelles et n'avait pas prouvé sa disponibilité.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je rejette la demande de permission d'en appeler puisque l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait importante?

Analyse

[8] Le critère juridique auquel la prestataire doit satisfaire est peu exigeant dans une demande de permission d'en appeler : existe-t-il un motif défendable qui confère à l'appel une chance de succès¹?

[9] Pour trancher cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être fait au moins une erreur pertinente (moyen d'appel) énumérée à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. En gros, il y a une telle erreur si la division générale :

- a) n'a pas mené une procédure équitable;
- b) n'a pas tranché toutes les questions qu'elle devait trancher ou a tranché une question qui excédait ses compétences;
- c) a mal interprété ou appliqué la loi;
- d) a fondé sa décision sur une erreur importante relative aux faits du dossier².

[10] À l'étape de la demande de permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de sa cause. 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.

¹ Ce critère juridique est décrit dans *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 (paragraphe 12) et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 (paragraphe 16).

² Il s'agit d'une paraphrase des erreurs pertinentes, officiellement connues sous le nom de « moyens d'appel », énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[11] Avant de pouvoir accorder la permission d'en appeler, je dois être convaincue que les motifs de l'appel correspondent à l'un des moyens d'appel mentionnés plus haut et qu'au moins un de ces motifs a une chance raisonnable de succès.

Existe-t-il une cause défendable selon laquelle la division générale a commis une erreur de fait importante?

[12] La prestataire affirme que la division générale a commis des erreurs de fait importantes en concluant qu'elle avait imposé des restrictions personnelles qui limitaient ses chances de trouver du travail. Elle considère aussi que la division générale a commis de telles erreurs en décidant qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour la période visée par l'appel.

[13] Selon la prestataire, ses circonstances personnelles n'ont pas compliqué sa recherche d'emploi parce que le marché était si limité qu'il n'y avait pas d'emplois. Elle dit que la situation aurait été pareille même si elle n'avait appliqué aucun filtre à sa recherche d'emploi.

[14] La prestataire mentionne qu'elle a cherché des emplois de jour, à distance raisonnable de chez elle. Elle était inquiète du nombre de cas de COVID-19 près de chez elle et voulait protéger ses parents à haut risque.

[15] La prestataire soutient que sa recherche d'emploi ne donnait souvent aucun résultat. La pandémie avait changé le marché du travail. Cette situation était hors de son contrôle et ne constituait pas des conditions personnelles.

[16] La division d'appel peut intervenir seulement si la division générale a fondé sa décision sur l'erreur de fait invoquée. De plus, la division générale doit avoir commis l'erreur de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance³.

[17] La division générale a déclaré que la prestataire avait réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler tout en étant aux études à temps

³ Voir l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

plein⁴. Par la suite, la division générale a examiné si la prestataire avait prouvé sa disponibilité pour travailler⁵.

[18] Selon la loi, il y a trois éléments à examiner afin d'évaluer la disponibilité pour travailler. Premièrement, une personne doit vouloir sincèrement retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Deuxièmement, une personne doit faire des démarches pour trouver un emploi convenable. Troisièmement, une personne doit éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient excessivement ses chances de retourner travailler⁶.

[19] La division générale a examiné ces trois éléments. Elle a établi que la prestataire voulait bel et bien retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert⁷. Selon la division générale, la prestataire a aussi fait des démarches pour trouver un emploi convenable⁸.

[20] La division générale a décidé que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de trouver un emploi⁹. Selon la division générale, la disponibilité de la prestataire uniquement après ses heures de cours pour tout jour ouvrable était une condition personnelle qui a pu limiter ses chances de trouver du travail¹⁰. La prestataire était à l'école à temps plein, du lundi au vendredi, de 8 h à 14 h.

[21] La division générale a aussi établi que la prestataire limitait sa recherche d'emploi à un périmètre précis près de chez elle parce qu'elle n'avait pas accès à une voiture et elle évitait le transport en commun¹¹. La division générale a examiné les

⁴ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

⁵ Voir le paragraphe 19 de la décision de la division générale.

⁶ Ces éléments sont tirés d'un arrêt de la Cour d'appel fédérale : *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, 1997 CanLII 4856.

⁷ Voir le paragraphe 24 de la décision de la division générale.

⁸ Voir le paragraphe 26 de la décision de la division générale.

⁹ Voir le paragraphe 32 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir le paragraphe 38 de la décision de la division générale.

¹¹ Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

raisons derrière ces restrictions, dont l'inquiétude de la prestataire concernant la santé de ses parents¹².

[22] La division générale a conclu que le périmètre restreint appliqué à sa recherche d'emploi et sa disponibilité uniquement en dehors des heures de cours constituaient des conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de retourner travailler¹³.

[23] Compte tenu de ces conditions personnelles, la division générale a décidé que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler du 5 octobre 2020 au 30 juin 2021.

[24] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes. Cependant, la division générale a examiné les faits que la prestataire présente dans sa demande de permission d'en appeler.

[25] La division générale a tenu compte du fait qu'il y avait peu d'emplois disponibles à cause de la COVID-19. Elle a admis que le marché du travail était très difficile¹⁴. Elle a soupesé ce facteur au moment de décider que la prestataire avait bel et bien fait des démarches pour trouver du travail. À la lumière de ce facteur, la division générale a aussi pris en considération que la prestataire n'était pas qualifiée pour certains emplois qui pouvaient se faire à domicile¹⁵.

[26] La division générale a aussi tenu compte des raisons que la prestataire avait de limiter sa recherche d'emploi à un périmètre aux alentours de son domicile¹⁶. La division générale a examiné les inquiétudes de la prestataire. Elle a conclu que rien ne prouvait qu'on devait éviter d'utiliser le transport en commun ou que le personnel soignant de ses parents avait recommandé de l'éviter¹⁷.

¹² Voir le paragraphe 41 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir le paragraphe 31 de la décision de la division générale.

¹⁵ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale.

¹⁶ Voir le paragraphe 40 de la décision de la division générale.

¹⁷ Voir le paragraphe 43 de la décision de la division générale.

[27] La division générale a aussi examiné tous les faits que la prestataire présente dans sa demande de permission d'en appeler. La division générale a conclu que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient sa disponibilité aux heures en dehors de ses cours et qui restreignaient les lieux de travail dans sa recherche d'emploi. Cette conclusion s'appuie sur la preuve.

[28] La division générale a le pouvoir de soupeser la preuve dont elle dispose et de décider les éléments qu'elle préfère. Je ne peux pas réévaluer la preuve d'une façon différente et arriver à une conclusion différente.

[29] Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a fondé sa décision, selon laquelle la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler, sur une erreur de fait importante.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis d'autres erreurs révisables

[30] En plus d'avoir examiné les arguments de la prestataire, je me suis penchée sur d'autres moyens d'appel.

[31] Je n'ai pas trouvé d'erreur de droit. La division générale a cité et appliqué les règles de droit bien établies concernant les éléments à examiner pour décider si la prestataire était disponible pour travailler¹⁸.

[32] La prestataire n'a mentionné aucune iniquité procédurale de la part de la division générale, et je ne vois aucune preuve de telle iniquité. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

[33] La prestataire n'a mentionné aucune erreur de la part de la division générale qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je rejette la demande de permission d'en appeler.

¹⁸ La division générale a appliqué le critère tiré de *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, 1997 CanLII 4856.

Conclusion

[34] La permission d'en appeler est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel