



[TRADUCTION]

Citation : *AA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 642

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : A. A.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le 23 mars 2022
(GE-22-417)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 15 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-330

Décision

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

Aperçu

[2] La défenderesse (Commission) a décidé que la demanderesse (prestataire) était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 27 septembre 2020 au 30 avril 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle allait à l'école à temps plein. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté la décision de révision en appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas manifesté un désir sincère de retourner au travail et qu'elle n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable. Elle a conclu que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui avaient peut-être limité à tort 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 porter la décision de la division générale en appel à la division d'appel. Elle soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de fait.

[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 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 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, 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.

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

[11] Selon la prestataire, elle cherchait du travail, mais la pandémie a compliqué les choses puisqu'aucun emploi n'était disponible. Elle voulait présenter sa recherche d'emploi à la Commission, mais elle a attrapé la COVID-19. La personne de la Commission ne lui a pas donné de date limite pour fournir ses documents. La prestataire explique que, même s'il est vrai qu'elle n'aurait pas abandonné son cours, elle était prête à faire plus d'heures pour obtenir un emploi. Elle ne comprend pas pourquoi la Commission verserait de l'assurance-emploi à une civile pendant une pandémie et crise mondiale sans poser les questions nécessaires au préalable.

[12] La prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 septembre 2020.

[13] La loi prévoit que la Commission peut, à tout moment après le versement des prestations, vérifier que la personne est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler pour tout jour ouvrable de sa période de prestations¹.

[14] Cette disposition, qui fait partie des mesures temporaires pour faciliter l'accès aux prestations pendant la pandémie, reconnaît que durant la pandémie la vérification de l'admissibilité était peut-être impossible au moment du versement initial des prestations et elle autorise la vérification même après le versement des prestations.

[15] Je remarque que la disposition était en vigueur lorsque la prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi².

[16] Au cours d'un premier entretien avec la Commission, la prestataire a déclaré que, du 10 septembre 2020 au 30 avril 2021, elle avait suivi une

¹ C'est ce que dit l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 153.196 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

formation à temps plein sans avoir été dirigée vers celle-ci. Le nom du cours est [traduction] Droit et société et il coûtait environ 9000 \$ par année. La prestataire a déclaré qu'au trimestre d'automne, elle consacrait environ 25 heures par semaine à ses études, ce qui comprend le temps qu'elle passait à faire des recherches et des travaux. Elle allait à l'école du lundi au vendredi et était obligée d'assister aux cours prévus à l'horaire. Elle a déclaré qu'elle allait terminer son cours et qu'elle n'était pas disposée à accepter un emploi à temps plein³.

[17] Durant le trimestre d'hiver, la prestataire avait seulement un cours, mais elle devait faire de la recherche parce qu'elle faisait partie de divers comités. Elle consacrait 20 heures par semaine à ses études. Elle a déclaré que son objectif était de terminer ses études⁴.

[18] 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 convenable⁵.

[19] 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 travail⁶.

[20] De plus, il faut établir la disponibilité pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel la personne peut prouver qu'elle était capable

³ Voir la page GD3-32 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD3-51.

⁵ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

de travailler, disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable⁷.

[21] La preuve montre que la prestataire étudiait à temps plein du 10 septembre 2020 au 30 avril 2021. Elle consacrait environ de 20 à 25 heures par semaine à ses études, ce qui comprend le temps passé à faire des recherches et des travaux. La prestataire a déclaré à maintes reprises qu'elle n'était pas disposée à abandonner ses cours pour accepter 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.

[22] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 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.

[23] 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 grandement le temps libre⁸.

[24] 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.

[25] D'après ce que je vois, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision. La prestataire ne remplit pas les critères pertinents pour la détermination de la disponibilité. Même si les efforts scolaires de la prestataire

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁸ Voir la décision *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313, la décision *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40, la décision *Bertrand*, A-613-81 et les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations CUB 74252A, CUB 68818, CUB 37951, CUB 38251 et CUB 25041.

méritent des éloges, cela n'élimine pas l'obligation de démontrer sa disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[26] 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 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 de la prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel