



[TRADUCTION]

Citation : *MT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 646

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : M. T.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 14 avril 2022
(GE-22-571)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 14 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-312

Décision

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

Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi (partie défenderesse) a décidé que le prestataire (partie demanderesse) était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi en date du 7 septembre 2021, parce que celui-ci n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision devant la division générale.

[3] La division générale estimait que le prestataire voulait retourner travailler et qu'il avait fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable. Toutefois, elle a jugé que le prestataire avait établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop limiter) ses chances de retourner travailler. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 7 septembre 2021 au 19 avril 2022.

[4] Le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale devant la division d'appel. Il dit qu'il étudie à temps partiel depuis le 4 janvier 2022 et qu'il continuera ainsi jusqu'au 19 août 2022. Il avance qu'il devrait avoir droit aux prestations du 4 janvier 2022 au 22 mai 2022, date où il a commencé à travailler.

[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 rejette la demande de permission d'en appeler puisque l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Le prestataire a-t-il soulevé une erreur révisable commise par la division générale 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* établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale était inéquitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas décidé d'une question qu'elle aurait dû trancher ou a décidé d'une question qui dépassait sa compétence.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit en rendant sa décision.

[9] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond. C'est une première étape que la partie prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui qu'elle devra assumer lors de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission d'en appeler, la partie 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. Autrement dit, elle doit établir qu'une erreur susceptible de révision a été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[10] Ainsi, avant d'accorder la permission d'en appeler, je dois être convaincu que les motifs de l'appel se rattachent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés au paragraphe 8 et qu'au moins un de ces motifs confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

[11] Le prestataire dit qu'il étudie à temps partiel depuis le 4 janvier 2022 et qu'il continuera ainsi jusqu'au 19 août 2022. Il avance qu'il devrait avoir droit aux prestations du 4 janvier 2022 au 22 mai 2022, date où il a commencé à travailler.

[12] La division générale a noté que le prestataire suivait moins de cours à la session qui avait commencé en janvier 2022 et qu'il envisageait d'étudier à temps partiel.

[13] Le prestataire a informé la Commission de son horaire pour la session qui avait commencé en janvier 2022 : les lundis de 15 h à 17 h, les mardis de 12 h à 14 h, les mercredis de 16 h à 18 h et les jeudis de 12 h à 13 h. Il a dit qu'il passerait en plus une dizaine d'heures par semaine à étudier par lui-même. Le prestataire a affirmé qu'il cherchait un emploi à temps partiel pendant qu'il était aux études¹.

[14] La preuve dont dispose la division générale montre que le prestataire étudiait en affaires au Collège Fanshawe depuis septembre 2020. Dans sa demande de prestations, le prestataire a indiqué que son établissement d'enseignement considérait son programme comme temps plein². Il a aussi mentionné à la Commission qu'il ne prenait pas de vacances d'été et qu'il poursuivait ses cours³.

[15] Par conséquent, la division générale n'a pas fait d'erreur révisable en établissant que le prestataire étudiait à temps plein selon la preuve prépondérante. La simple décision du prestataire de restructurer son horaire de cours ne fait pas de lui un étudiant à temps partiel.

¹ Voir la page GD3-25.

² Voir la page GD3-13.

³ Voir la page GD3-25.

[16] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁴.

[17] La disponibilité se vérifie par l'analyse des trois éléments suivants :

- 1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- 2) la manifestation de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
- 3) l'absence de conditions personnelles qui limiteraient indûment les chances de retourner sur le marché du travail⁵.

[18] De plus, on évalue la disponibilité pour **tout jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel la partie prestataire peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁶.

[19] Selon la preuve, le prestataire allait au collège pendant la session qui avait commencé en janvier 2022 et son horaire était le suivant : les lundis de 15 h à 17 h, les mardis de 12 h à 14 h, les mercredis de 16 h à 18 h et les jeudis de 12 h à 13 h. Il passait en plus une dizaine d'heures par semaine à étudier par lui-même. Le prestataire a affirmé plusieurs fois qu'il n'était pas disposé à laisser tomber ses études pour travailler à temps plein. Tous ces facteurs limitaient ses chances d'obtenir un travail à temps plein durant les heures normales du lundi au vendredi.

[20] La *Loi sur l'assurance-emploi* énonce qu'une partie prestataire est admissible aux prestations seulement si elle établit sa disponibilité pour travailler. Pour ce faire, elle doit être à la recherche d'un emploi. La partie

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, A-56-96.

⁶ Voir *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

prestataire doit établir sa disponibilité pour travailler tout jour ouvrable d'une période de prestations et éviter de limiter indûment cette disponibilité.

[21] De plus, la partie prestataire doit démontrer sa disponibilité pendant les **heures normales de tout jour ouvrable** et ne peut pas se restreindre à des heures irrégulières découlant d'un horaire de cours qui limite considérablement sa disponibilité⁷.

[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] Je ne vois aucune erreur révisable de la part de la division générale. Le prestataire ne répond pas aux critères pertinents pour établir sa disponibilité. Bien que ses efforts scolaires méritent d'être reconnus, ceux-ci n'éliminent 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, j'estime que la division générale a pris en considération la preuve dont elle disposait et appliqué correctement les éléments énoncés dans la décision *Faucher* au moment de sa décision sur la disponibilité du prestataire. Je n'ai pas d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁷ Voir *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313; *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40; *Procureur général du Canada c Bertrand*, A-613-81; CUB 74252A; CUB 68818; CUB 37951; CUB 38251; CUB 25041.

Conclusion

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

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel