



[TRADUCTION]

Citation: *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 653

**Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel**

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

Partie demanderesse : J. F.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 12 avril 2022
(GE-22-564)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 14 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-318

Décision

[1] La permission d'en appeler est refusée, car l'appel n'a pas une chance raisonnable de succès. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] Le prestataire, J. F., fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il étudiait. La division générale a conclu que le prestataire était donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi qu'il avait déjà reçu. Cela a entraîné un trop-payé de prestations.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait importantes.

[4] Avant que le prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si l'appel a une chance raisonnable de succès¹. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[5] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je n'accorde pas au prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Question en litige

[6] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

Analyse

[7] La division d'appel doit accorder la permission d'en appeler à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. L'appel a une chance raisonnable de

¹ Aux termes de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

² Voir *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

succès s'il est possible que la division générale ait commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait³.

[8] Quant aux erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[9] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie prestataire passe à l'appel proprement dit. À cette étape, la division d'appel décide si la division générale a commis une erreur. Si c'est le cas, la division d'appel décide ensuite de la façon de la corriger.

Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de fait?

[10] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait aux paragraphes 2, 20, 31, 38 et 43 de sa décision.

– Paragraphe 2

[11] La division générale a écrit que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il étudiait. La division générale a énoncé ses conclusions et a ensuite procédé à l'analyse de la loi et de la preuve.

[12] Le prestataire signale que lorsqu'il touchait des prestations d'assurance-emploi, il n'y avait qu'une période de six semaines pendant laquelle il n'était pas en mesure de travailler en raison de ses études. Pendant cette période, il avait [traduction] « des jours d'école en présentiel obligatoires pour son programme⁴ ». Il prétend qu'à l'exception de cette période, il était disponible pour travailler.

[13] Le prestataire doit préciser quelle erreur de fait a été commise, plutôt que d'indiquer quelles conclusions peuvent être tirées des faits. Le prestataire demande essentiellement une réévaluation des conclusions de la division générale. Il demande à

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

⁴ Voir la demande du prestataire à la division d'appel—assurance-emploi, à la page AD1-4.

la division d'appel de se pencher de nouveau sur la preuve et de décider s'il était disponible pour travailler, mise à part la période de six semaines qu'il n'était pas disponible. Une demande de réévaluation ne constitue pas un motif d'appel approprié. Je ne suis pas convaincue qu'il ait un argument défendable sur ce point.

– **Paragraphe 20**

[14] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait au paragraphe 20. Elle a écrit :

L'Employeur a effectivement fourni au prestataire une lettre indiquant son intention de le rappeler, mais il n'a fourni aucune assurance d'un rappel imminent. En fait, il n'a été rappelé que le 10 septembre 2021. Il s'agit d'une période de près de six mois.

[15] Le prestataire affirme que son employeur l'a rappelé au travail pendant quelques semaines durant cette période de six mois.

[16] Si l'employeur du prestataire le rappelait pour travailler dans les six mois précédant le 10 septembre 2021, ce serait pour la période d'avril 2021 à septembre 2021 environ.

[17] La preuve montre que le prestataire avait travaillé de juin 2020 jusqu'à la fin du mois d'avril 2021⁵. Le prestataire n'a pas indiqué d'éléments de preuve dans le dossier d'audience en vue d'appuyer son argument. De plus, je ne vois aucun élément de preuve dans le dossier d'audience qui montrerait que le prestataire est retourné au travail après la fin du mois d'avril 2021, avant de reprendre son travail encore en septembre 2021.

[18] Je ne suis pas convaincue qu'il existe un argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a écrit que l'employeur du prestataire ne l'a pas rappelé au travail pendant environ six mois, avant septembre 2021. Il n'y avait tout simplement aucune preuve à la division générale à l'appui d'une telle conclusion.

⁵ Voir le relevé d'emploi daté du 30 avril 2021, aux pages GD2-9 et GD3-17.

– **Paragraphe 31**

[19] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'il n'y avait aucune preuve qu'il avait tenté de commencer une recherche d'emploi après la fin de son stage. La division générale a indiqué que le stage du prestataire a pris fin en décembre 2021.

[20] Le prestataire explique qu'il ne devait pas chercher un emploi parce que son employeur actuel l'a rappelé au travail. Le prestataire ne m'a pas renvoyé à une quelconque preuve dans le dossier d'audience et je ne vois aucune preuve dans le dossier qui montre que son employeur l'a rappelé au travail après la fin de son stage en décembre 2021.

[21] La preuve montre que l'employeur l'a rappelé au travail; le prestataire est donc retourné du 20 septembre 2021 au 29 octobre 2021⁶. Toutefois, cela s'est produit avant le début du stage du prestataire.

[22] En effet, le prestataire ne conteste pas la conclusion de la division générale selon laquelle il n'a pas cherché de travail après la fin de son stage. Le prestataire reconnaît qu'il n'a pas fait de recherches d'emploi après la fin de son stage.

[23] Ainsi, je ne suis pas convaincue qu'il existe un argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur lorsqu'elle a affirmé que le prestataire n'a pas fait de recherches d'emploi après la fin de son stage en décembre 2021.

– **Paragraphe 38**

[24] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu qu'il n'a pas fait de démarches pour trouver un emploi convenable. La division générale a écrit que le prestataire ne s'est pas inscrit à des banques

⁶ Voir le relevé d'emploi daté du 25 novembre 2021, à la page GD3-32. Voir également la lettre du prestataire datée du 8 mai 2022 à la page AD1-9, laquelle confirme que l'employeur l'a rappelé au travail pour la période du 20 septembre au 29 octobre 2021.

d'emploi en ligne, qu'il n'a pas présenté de demandes d'emploi ni évalué des possibilités d'emploi.

[25] Le prestataire s'oppose à ces conclusions. Il prétend qu'il s'est inscrit au Guichet-Emplois du Canada et à Indeed⁷. Il a fourni ces services de recherches d'emploi avec son curriculum vitae mis à jour. Ils ont effectué des recherches d'emploi pour lui. Le prestataire dit qu'il a reçu quelques offres, mais qu'elles [traduction] « ne correspondaient pas au travail et au revenu requis pour assurer le retour de ses deux enfants à la garderie⁸ ».

[26] Bien que le prestataire se soit inscrit au Guichet-Emplois du Canada et à Indeed, la division générale ne disposait pas de cet élément de preuve. La division générale ne pouvait que faire des constatations fondées sur les éléments de preuve dont elle disposait. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'il existe un argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur de fait sur ce point.

[27] De plus, le prestataire déclare qu'il a refusé certaines offres d'emploi parce qu'elles ne correspondaient pas à ce qu'il voulait, en ce qui concerne le travail et le revenu requis. Cela semble être un « nouvel élément de preuve », en ce sens que la division générale n'avait pas cette preuve. En général, je ne peux pas évaluer un nouvel élément de preuve, mais même si je pouvais le prendre en compte, je me demande comment cet élément aiderait la cause du prestataire. Après tout, il montre que le prestataire s'est imposé des conditions personnelles qui ont indûment limité ses chances de retourner au travail.

– **Paragraphe 44**

[28] Le prestataire soutient que la division générale a eu tort de conclure que son employeur l'avait mis à pied. Le prestataire nie que son employeur l'ait mis à pied. Il explique qu'il a perdu son emploi en raison des fermetures relatives à la COVID-19.

⁷ Voir la lettre du prestataire datée du 8 mai 2022, à la page AD1-9 et la demande du prestataire à la division d'appel—assurance-emploi, à la page AD1-4.

⁸ Voir la demande du prestataire à la division d'appel—assurance-emploi, à la page AD1-4.

[29] Bien que cela puisse être le cas, je ne suis pas convaincue que cette erreur soulève un argument défendable parce que l'erreur de fait doit correspondre à celle sur laquelle la division générale a fondé sa décision.

[30] Dans le même paragraphe, la division générale a écrit que le prestataire avait le devoir de montrer qu'il cherchait un emploi. La division générale s'est concentrée sur la question de savoir si le prestataire était disponible pour travailler. Du point de vue de la division générale, la façon dont le prestataire a perdu son emploi n'avait pas d'importance—pourvu que ce ne soit pas de sa faute et qu'il soit en mesure de démontrer qu'il était disponible pour travailler. Pour cette raison, je ne suis pas convaincue qu'il ait un argument défendable sur ce point.

Les options du prestataire

[31] Je n'ai pas le pouvoir d'annuler ou de radier le trop-payé. En ce qui concerne une éventuelle défalcation, le prestataire pourrait communiquer avec la Commission pour lui demander d'envisager de radier la dette en raison d'un préjudice abusif. Il peut aussi communiquer avec le Centre d'appels de la gestion des créances au 1 866 864-5823 pour demander d'établir un calendrier de remboursement.

Conclusion

[32] La permission d'en appeler est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel