



[TRADUCTION]

Citation : *AW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 680

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

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

Partie demanderesse : A. W.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 18 mai 2022
(GE-22-560)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 28 juillet 2022

Numéro de dossier : AD-22-385

Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] La défenderesse (la Commission) a décidé que la demanderesse (la prestataire) était inadmissible à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi du 7 janvier 2021 au 17 mars 2021 et à partir du 8 septembre 2021, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a fait appel de la décision découlant d'une révision 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 auraient pu limiter 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 du 7 janvier 2021 au 17 mars 2021 et à partir du 8 septembre 2021.

[4] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. La prestataire soutient qu'on ne lui a jamais demandé de fournir de preuve de sa recherche d'emploi et que la division générale le lui a reproché en rejetant son appel. Elle fait valoir que le 3 décembre 2020, une représentante ou un représentant lui a dit qu'elle pourrait toujours être admissible aux prestations si elle retournait aux études. Elle soutient qu'il n'y a aucune confirmation dans la décision de la division générale qu'elle était étudiante à temps plein du 7 janvier 2021 au 17 mars 2021.

[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* (Loi sur le MEDS) 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] La prestataire soutient qu'on ne lui a jamais demandé de fournir de preuves de sa recherche d'emploi et que la division générale le lui a reproché en rejetant son appel. Elle affirme que le 3 décembre 2020, une représentante ou un représentant lui a dit qu'elle pourrait toujours être admissible aux prestations si elle retournait aux études. Elle soutient qu'il n'y a aucune confirmation dans la décision de la division générale qu'elle était étudiante à temps plein du 7 janvier 2021 au 17 mars 2021.

[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** à une partie prestataire qui suit un cours, un programme d'instruction ou de formation, vérifier si la partie prestataire a droit à ces prestations en exigeant une preuve qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pour n'importe quel 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 implicitement 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 prestations².

[16] Les preuves présentées à la division générale montrent que la prestataire était étudiante à temps plein au X College et qu'elle était inscrite au programme de graphisme depuis 2016. Dans sa demande de prestations, la prestataire a affirmé que

¹ Voir l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² En vigueur du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021 : voir l'article 153.15 et les suivants de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

son cours était considéré comme un cours à temps plein par l'établissement d'enseignement³.

[17] Au cours d'une entrevue initiale de la Commission, la prestataire a déclaré qu'au cours du semestre d'hiver, elle était inscrite à six cours et qu'elle consacrait de 35 à 40 heures par semaine à ses études. La prestataire était en congé pour l'été et est retournée à l'école le 8 septembre 2021. La prestataire a déclaré qu'elle était inscrite à deux cours, mais qu'elle était toujours considérée comme une étudiante à temps plein parce qu'elle avait beaucoup de travail à faire en lien avec des projets. Elle était en classe 15 heures par semaine, mais elle consacrait en moyenne 20 heures de plus par semaine aux études. Elle a également déclaré qu'elle cherchait un emploi à temps plein seulement pendant les mois d'été parce qu'elle travaillait le plus qu'elle pouvait pendant ses études⁴.

[18] Dans son formulaire de cours de formation, la prestataire a précisé qu'elle fréquentait l'école à temps plein du 4 janvier 2021 au 16 avril 2021 et qu'elle avait travaillé à temps partiel pendant ses études⁵.

[19] J'estime que la preuve prépondérante montre que la prestataire a fréquenté une école à temps plein du 7 janvier 2021 au 17 mars 2021 et qu'elle ne cherchait pas de travail à temps plein pendant ses études.

[20] Pour être considérée comme disponible pour le travail, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁶.

³ Voir la page GD3-13 du dossier d'appel.

⁴ Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.

⁵ Voir la page GD2-10 du dossier d'appel.

⁶ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[21] 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 travail.⁷

[22] 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 de travailler, disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable⁸.

[23] La preuve montre que la prestataire était une étudiante à temps plein inscrite à X et qu'elle était inscrite au programme de graphisme depuis 2016. La prestataire a déclaré à maintes reprises qu'elle n'était pas prête 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 vendredi⁹.

[24] 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. Une partie prestataire doit établir sa disponibilité pour le travail pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être limitée à tort.

[25] 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

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁹ Voir les pages GD2-10 et GD3-19 du dossier d'appel.

heures irrégulières à cause d'un horaire de cours qui restreint grandement le temps libre¹⁰.

[26] 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.

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

[28] 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 peux seulement conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

Conclusion

[29] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

¹⁰ Voir les décisions *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313, *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40 et *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.