



[TRADUCTION]

Référence : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 560

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

**Décision relative à la permission d'en
appeler**

Demandeur : A. S.
Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
20 décembre 2022
(GE-22-2678)

Membre du Tribunal : Solange Losier
Date de la décision : Le 26 septembre 2023
Numéro de dossier : AD-23-64

Décision

[1] L'autorisation (permission) d'interjeter appel est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] J. S. est le prestataire dans la présente affaire. Il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'il a cessé de travailler.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler et qu'il ne pouvait donc pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à compter du 25 avril 2022¹.

[4] La division générale en est arrivée à la même conclusion². Elle a dit que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler à compter du 25 avril 2022³.

[5] Le prestataire demande maintenant la permission d'en appeler de la décision de la division générale auprès de la division d'appel⁴. Il doit obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant. Il affirme que la division générale a commis divers types d'erreurs dans sa décision.

[6] Je rejette la demande de permission d'interjeter appel du prestataire parce qu'elle n'a aucune chance raisonnable de succès⁵.

Question en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur susceptible de révision lorsqu'elle a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler?

¹ Voir la décision de révision à la page GD3-43.

² Voir la décision de la division générale aux pages AD1-8 à AD1-19.

³ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

⁴ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-37; AD1A-1; AD1B-1 et AD1C-1.

⁵ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social (Loi sur le MEDS)*.

Analyse

[8] Un appel ne peut être instruit que si la division d'appel accorde d'abord la permission d'en appeler⁶.

[9] Il me faut être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁷. Cela signifie qu'il doit y avoir un motif défendable sur le fondement duquel l'appel pourrait être accueilli⁸.

[10] Je peux seulement examiner certains types d'erreurs. Je dois me concentrer sur la question de savoir si la division générale aurait pu commettre une erreur susceptible de révision (ce qu'on appelle aussi les « moyens d'appel »)⁹.

[11] Les moyens d'appel possibles devant la division d'appel sont les suivants¹⁰ :

- La division générale a commis une erreur de droit;
- Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante;
- Elle a agi de manière injuste;
- Elle a excédé ou refusé d'exercer sa compétence.

Je n'accorde pas au prestataire la permission d'interjeter appel

– Le prestataire affirme que la division générale a commis des erreurs

[12] Le prestataire a affirmé dans sa demande à la division d'appel que la division générale a commis une erreur de droit, une erreur de fait et une erreur de compétence et qu'elle n'a pas respecté l'équité procédurale¹¹.

⁶ Voir l'article 56(1) de la Loi sur le MEDS.

⁷ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS.

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁹ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

¹⁰ Voir l'art 58(1) de la Loi sur le MEDS.

¹¹ Voir la page AD1-3 et l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

[13] Voici un résumé des principaux arguments du prestataire devant la division d'appel¹² :

- La décision de la division générale est générique et remplie de phrases prédéfinies.
- Un agent de Service Canada a fait une fausse déclaration et cela devrait faire l'objet d'une enquête. Le résultat de l'enquête a été déterminé avant même que celle-ci ne commence.
- Il n'a pas consigné ses recherches d'emploi parce que sa demande de prestations d'assurance-emploi a été refusée par la Commission et qu'il n'aurait pas besoin d'envoyer une liste de ses recherches d'emploi.
- Au paragraphe 20 de la décision de la division générale, on peut lire que le prestataire est parti en vacances du 25 avril 2022 au 11 mai 2022. Il l'a signalé et il ne recevait pas de prestations d'assurance-emploi; il est donc illégal pour un prestataire de partir en vacances pendant qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi.
- Il a postulé des emplois, mais le membre du Tribunal a choisi de ne pas le croire, car son objectif était de lui refuser des prestations d'assurance-emploi. Malgré toute la preuve qu'il a fournie, le membre du Tribunal avait déjà tiré sa conclusion avant le début de l'audience.
- Il a travaillé dans le domaine des technologies de l'information (TI) pendant toute sa carrière, mais il doit tenter de convaincre un employeur qu'un homme dans la soixante-dizaine ne se blessera pas ou ne mourra pas sur place.
- Au paragraphe 26 de sa décision, la division générale ment carrément lorsqu'elle dit qu'il est retourné en arrière et qu'il a reconstruit la liste de ses recherches d'emploi.

¹² Voir les pages AD1-3 et AD1-20 à AD1-37.

- La Commission ne lui a jamais demandé d'envoyer une liste [d'emplois].

– **Affaires portant sur le critère juridique de la disponibilité**

[14] Pour être considéré comme étant disponible pour travailler, un prestataire doit démontrer qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable pour chaque jour ouvrable¹³.

[15] La loi prescrit qu'un jour ouvrable est n'importe quel jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche¹⁴.

[16] La Cour d'appel fédérale (la Cour) affirme qu'il y a trois facteurs à prendre en considération dans l'analyse de la disponibilité¹⁵ :

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 efforts pour se trouver cet emploi convenable;
3. Le fait de ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail.

[17] Des critères sont également énoncés dans la loi pour déterminer si les démarches du prestataire sont raisonnables et habituelles¹⁶. Le prestataire doit démontrer que ses démarches sont soutenues et orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.

[18] La Commission a jugé le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 25 avril 2022 parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler¹⁷.

¹³ Article 18(1)a) de la *Loi*.

¹⁴ Article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

¹⁵ Voir l'arrêt *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

¹⁶ Voir l'article 50(8) de la *Loi* et l'article 9.001 du *Règlement*.

¹⁷ Voir la décision de révision à la page GD3-43.

[19] La division générale devait décider si le prestataire avait prouvé qu'il était disponible pour travailler à compter du 25 avril 2022.

– **On ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante**

[20] Dans sa décision, la division générale a énoncé avec justesse les articles pertinents de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* et les a appliqués dans la mesure où ils se rapportent aux cas de disponibilité¹⁸. Elle a également mentionné la jurisprudence pertinente qui énonce les facteurs permettant de se prononcer sur la disponibilité pour travailler¹⁹.

[21] La division générale a d'abord déterminé si les démarches de recherche d'emploi du prestataire étaient raisonnables et habituelles²⁰. Elle a décidé que les déclarations du prestataire au sujet de ses démarches de recherche d'emploi étaient incohérentes et que ses démarches n'avaient pas été soutenues pendant toute la période²¹.

[22] Le prestataire a présenté une liste des endroits où il a postulé²². La division générale a toutefois rejeté cette liste, affirmant qu'il n'avait pas réellement de liste de recherches d'emploi lorsqu'il a parlé à la Commission, mais qu'il en a plutôt créé une plus tard dans le but de démontrer qu'il avait cherché du travail²³. Pour cette raison, la division générale a conclu qu'il n'avait pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles à compter du 25 avril 2022²⁴.

[23] La division générale a également déterminé si le prestataire était disponible pour travailler selon les trois facteurs énoncés dans la jurisprudence²⁵. Ces facteurs proviennent d'une affaire de la Cour d'appel fédérale appelée *Faucher*.

¹⁸ Voir la décision de la division générale aux para 11, 12, 13, 16 et 17; les articles 18(1)a) et 50(8) de la *Loi* et l'article 9.001 du *Règlement*.

¹⁹ Voir la décision de la division générale aux para 42 et 43.

²⁰ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

²¹ Voir la décision de la division générale au para 39.

²² Voir la liste des emplois aux pages GD2-14, GD2-15 et GD5-3.

²³ Voir la décision de la division générale au para 28.

²⁴ Voir la décision de la division générale au para 40.

²⁵ Voir l'arrêt *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

[24] Premièrement, elle a décidé que le prestataire avait manifesté le désir de travailler, mais que pendant une **partie** seulement de toute la période, il était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[25] La division générale a reconnu que le prestataire avait démontré qu'il voulait travailler du 12 au 18 mai 2022 et de nouveau à compter du 18 août 2022, date à laquelle il a signé un nouveau contrat de travail avec le collègue²⁶.

[26] Toutefois, cela signifiait également qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler chaque jour ouvrable. Cela concorde avec la conclusion de la division générale et la preuve que le prestataire était en vacances du 25 avril 2022 au 11 mai 2022 et qu'il n'était pas disponible pour travailler²⁷.

[27] Deuxièmement, la division générale s'est demandé si le prestataire avait fait des démarches pour trouver un emploi convenable. Elle a admis que le prestataire avait fait certaines démarches, mais elle a décidé qu'il n'avait pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable pendant la période pertinente²⁸. Comme il a été mentionné précédemment, la division générale a dit que les déclarations du prestataire au sujet de sa recherche d'emploi étaient incohérentes, de sorte qu'elle n'était pas convaincue qu'il avait effectivement postulé la plupart des emplois figurant sur la liste qu'il avait fournie²⁹.

[28] Troisièmement, la division générale a conclu que le prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail³⁰. Elle a ajouté qu'il se concentrait sur des emplois intermédiaires en TI avant de savoir avec plus de certitude qu'il ne serait pas embauché pour occuper des postes subalternes en TI³¹.

²⁶ Voir la décision de la division générale au para 48.

²⁷ Voir la décision de la division générale au para 45 et la page GD3-40.

²⁸ Voir la décision de la division générale aux para 49, 51 et 54.

²⁹ Voir la décision de la division générale au para 52 et la liste de recherches d'emploi aux pages GD2-14, GD2-15 et GD5-3.

³⁰ Voir la décision de la division générale au para 55.

³¹ Voir la décision de la division générale au para 61.

[29] La division générale était libre d'apprécier la preuve et de tirer les conclusions qu'elle a tirées. Ce faisant, elle a traité comme il se doit des déclarations et des éléments de preuve contradictoires concernant ses démarches pour trouver un emploi et ses souvenirs.

[30] Le prestataire affirme que la division générale a menti au paragraphe 26 de sa décision. On peut lire ce qui suit dans ce paragraphe :

Le prestataire a témoigné que lorsque la Commission lui a dit de dresser une liste de ses recherches d'emploi, il est retourné en arrière et a reconstruit celle-ci du mieux qu'il pouvait. Il n'a pas remis cette liste à la Commission parce qu'il ne l'avait pas en main lorsqu'il lui a parlé de nouveau, de sorte qu'il n'a pas pu lui en parler.

[31] J'ai écouté l'enregistrement de l'audience. Le prestataire a en fait témoigné qu'une fois que la Commission lui a dit de faire le suivi des emplois qu'il postulait, il a dressé la liste de recherches d'emploi en retournant en arrière et en reconstruisant cette liste³². Ainsi donc, la division générale n'a commis aucune erreur de fait lorsqu'elle a reformulé le témoignage du prestataire au sujet de sa liste de recherches d'emploi.

[32] La conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'était pas disponible pour travailler concordait avec les faits et la preuve au dossier. La division générale n'a pas négligé ou mal compris des faits ou des éléments de preuve ni fait fi de ceux-ci.

[33] Un appel devant la division d'appel n'est pas une nouvelle audience. Je ne peux soulever à nouveau la preuve pour en arriver à une conclusion différente qui est plus favorable pour le prestataire³³.

[34] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

³² Enregistrement de l'audience, de 52 min 40 s à 54 min 50 s.

³³ Voir *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence**

[35] La division générale a seulement tranché les questions qu'elle avait le pouvoir de trancher, à savoir si le prestataire était disponible pour travailler conformément à la *Loi*.

[36] La division générale a expliqué sa compétence au prestataire à l'audience. Elle a mentionné que l'appel portait uniquement sur sa disponibilité pour travailler et qu'il ne concernait pas les cotisations d'assurance-emploi ou son travail autonome³⁴.

[37] La compétence de la division générale découle de la décision de révision rendue par la Commission. La décision de révision montre que la seule question en litige est de savoir si le prestataire était disponible pour travailler à compter du 25 avril 2022³⁵.

[38] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale**

[39] La division générale n'a pas manqué à l'équité procédurale. Autrement dit, elle n'a pas agi de façon injuste.

[40] Le prestataire a été avisé de l'audience et y a assisté. L'enregistrement de l'audience montre que le prestataire a eu l'occasion de présenter pleinement sa preuve. Le membre a posé des questions pertinentes au prestataire tout au long de l'audience et lui a donné l'occasion de présenter des documents postérieurs à l'audience pour fournir des preuves à l'appui des demandes d'emploi qu'il a dit avoir présentées. Rien n'indique que la division générale avait tranché l'affaire avant le début de l'audience, comme le prétend le prestataire.

[41] Le prestataire affirme que la décision est générique et remplie de phrases prédéfinies. La décision de la division générale rend compte adéquatement des faits et

³⁴ Voir l'enregistrement de l'audience de 22 min 30 s à 24 min 11 s.

³⁵ Voir la décision de révision aux pages GD3-43 et GD3-44 et l'article 113 de la *Loi*.

de la preuve propres à cette affaire en particulier. Il n'y a pas de chance raisonnable de succès sur le fondement de ce moyen.

[42] On ne peut donc pas soutenir que la division générale a manqué à l'équité procédurale ou qu'elle a agi de façon injuste.

– **Les arguments du prestataire ciblent la conduite de la Commission**

[43] Bon nombre des arguments du prestataire devant la division d'appel portent sur l'enquête de la Commission et sur une allégation selon laquelle un agent de Service Canada lui a dit qu'il n'avait pas versé de cotisations d'assurance-emploi³⁶.

[44] Le dossier montre que la Commission a répondu deux fois aux préoccupations du prestataire et a fourni une explication³⁷. Le prestataire peut ne pas être satisfait de la réponse de la Commission, mais ni la division générale ni la division d'appel n'a le pouvoir de mener une enquête. Cela ne fait pas partie du mandat du Tribunal.

[45] Le prestataire a également soulevé ces mêmes arguments à l'audience devant la division générale. Le membre de la division générale a expliqué au prestataire qu'il pouvait déposer une plainte directement à Service Canada ou discuter de ses préoccupations avec le député³⁸. Le prestataire a dit à la division générale qu'il avait déjà déposé une plainte auprès de son député.

[46] Le mandat de la division d'appel se limite à déterminer si la division générale a commis une erreur susceptible de révision³⁹. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis des erreurs susceptibles de révision en l'espèce, de sorte qu'il n'y a aucune chance raisonnable de succès.

³⁶ Voir la demande à la division d'appel aux pages AD1-1 à AD1-37; AD1A-1; AD1B-1 et AD1C-1.

³⁷ Voir les pages GD10-1 et GD14-1.

³⁸ Voir l'enregistrement de l'audience de 26 min 50 s à 27 min 55 s.

³⁹ Voir l'article 58(2) de la Loi sur le MEDS; *Marcia c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1367, et *Parchment c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 354.

Conclusion

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

Solange Losier
Membre de la division d'appel