



[TRADUCTION]

Citation : *JM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 133

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : J. M.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
27 décembre 2024
(GE-24-4054)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 18 février 2025

Numéro de dossier : AD-25-67

Décision

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

Aperçu

[2] J. M. est le prestataire.

[3] Deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoient qu'une personne qui veut recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi doit être disponible pour travailler¹. Être disponible signifie que la personne doit prouver qu'elle cherche activement du travail et qu'elle est prête à accepter un emploi convenable de façon continue.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était disponible. Elle ne lui a donc pas versé de prestations. Le prestataire n'était pas d'accord et a demandé à la Commission de réviser sa décision. La Commission a maintenu sa décision, alors le prestataire a fait appel.

[5] La division générale du Tribunal a rejeté l'appel du prestataire. Elle a décidé qu'il avait réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles. Cependant, elle a conclu qu'il n'était pas disponible parce qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable². Elle a également conclu qu'il n'était pas disponible parce qu'il ne satisfaisait pas aux deuxième et troisième volets du critère de la décision *Faucher*³. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations régulières d'assurance-emploi.

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

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Les tribunaux ont affirmé que le Tribunal doit utiliser le critère en trois volets de la décision *Faucher* pour décider si une personne est disponible au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[6] Pour obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale, le prestataire doit démontrer que son appel a une chance raisonnable de succès. Malheureusement, il ne l'a pas fait.

Questions en litige

[7] Je dois trancher trois questions.

- Est-il possible de soutenir que la procédure de la division générale était injuste envers le prestataire parce que l'exigence de recherche d'emploi est subjective et que la division générale a décidé de son admissibilité en fonction de cette exigence alors que la Commission ne l'a pas fait?
- Est-il possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante?
- Y a-t-il une autre raison pour laquelle je peux donner au prestataire la permission de faire appel?

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[8] J'ai lu la demande d'appel du prestataire⁴ ainsi que la décision de la division générale. J'ai examiné les documents au dossier de la division générale⁵ et j'ai écouté l'audience de la division générale⁶. J'ai ensuite rendu ma décision.

[9] Pour les motifs ci-dessous, je n'accorde pas au prestataire la permission de faire appel.

Le critère pour obtenir la permission de faire appel

[10] Je peux donner au prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès⁷. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est possible de

⁴ Voir les documents AD1 et AD1C du dossier d'appel.

⁵ Voir les documents GD2, GD3 et GD4 du dossier d'appel.

⁶ L'audience de la division générale a duré plus d'une heure.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

soutenir que la division générale a commis l'une des erreurs suivantes, qui pourrait changer l'issue de son appel⁸ :

- Elle a eu recours à une procédure injuste ou a fait preuve de partialité⁹.
- Elle a utilisé son pouvoir décisionnel de façon inappropriée, ce qu'on appelle une erreur de compétence.
- Elle a commis une erreur de fait importante.
- Elle a commis une erreur de droit.

[11] Comme le prestataire se représente lui-même, je ne dois pas appliquer le critère de la permission de faire appel machinalement¹⁰.

Il est impossible de soutenir que la procédure de la division générale était injuste envers le prestataire

[12] Le prestataire a coché la case qui disait que la division générale n'avait pas respecté l'équité procédurale¹¹.

[13] La division générale commet une erreur si elle a recours à un processus injuste¹². La question est de savoir si une personne connaissait les arguments avancés contre elle, si elle a eu une occasion équitable et complète de présenter ses arguments et si un décideur impartial a examiné sa preuve¹³.

⁸ La Cour fédérale a déclaré qu'un appel a une chance raisonnable de succès lorsqu'il existe un moyen défendable qui lui permettrait d'être accueilli. Voir la décision *Brown c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 1544 au paragraphe 41, citant la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12.

⁹ Les puces sont les moyens d'appel prévus à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Je les appelle des erreurs.

¹⁰ C'est ce que la Cour fédérale a affirmé dans des décisions comme *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

¹¹ Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

¹² Il s'agit d'un moyen d'appel au titre de l'article 58(1)(a) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹³ Voir les décisions *Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 69 et *Kuk v Canada (Attorney general)*, 2024 FCA 74 [en anglais seulement].

[14] Le prestataire n'a pas soutenu que le membre de la division générale avait un parti pris ou qu'il avait préjugé son appel. Et rien de ce que j'ai lu ou entendu ne me porte à croire que la division générale avait un parti pris ou un préjudice défendable.

[15] Le prestataire semble soutenir que le processus de la division générale était injuste parce que le critère de recherche d'emploi est subjectif¹⁴. Il affirme que la loi ne prévoit pas de seuil minimum ou précis qui indiquerait ce qui est considéré comme une recherche d'emploi adéquate. Il dit qu'il devrait avoir à démontrer qu'il a fait des démarches tous les mois, ce qu'il a fait.

[16] Il soutient également qu'il était injuste de la part de la division générale de modifier la question principale de son appel. Il affirme que la Commission lui a refusé des prestations parce que son statut d'étudiant à temps plein signifiait qu'il n'était pas disponible. Il dit que la Commission ne lui a pas refusé des prestations parce que ses démarches de recherche d'emploi étaient insuffisantes. Par conséquent, il n'est pas logique que la division générale ait tranché l'affaire en fonction de ses démarches de recherche d'emploi.

[17] Le prestataire, par ses arguments, démontre une méconnaissance de la loi à trois points de vue.

[18] Premièrement, la recherche d'emploi fait partie du droit sur la disponibilité. Les critères juridiques de disponibilité prévus aux articles 50(8) et 18(1)(a) comprennent tous deux une exigence de recherche d'emploi. La Commission s'est appuyée sur ces articles pour lui refuser des prestations. Pour recevoir des prestations régulières, le prestataire devait prouver qu'il était disponible. Il devait notamment prouver qu'il satisfaisait aux exigences de recherche d'emploi.

[19] Deuxièmement, ses arguments reflètent une méconnaissance du rôle et des pouvoirs de la division générale. Dans le cadre d'un appel, elle porte un regard neuf sur la décision de la Commission et sur la ou les questions juridiques sous-jacentes¹⁵. Elle

¹⁴ Voir la page AD1C-1 du dossier d'appel.

¹⁵ En droit, c'est ce qu'on appelle une nouvelle audience.

doit décider si la décision de la Commission était correcte compte tenu du droit et de la preuve dont la division générale était saisie. Dans l'appel du prestataire, la division générale a dû utiliser la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles et les deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui traitent de la disponibilité pour décider si le prestataire avait démontré qu'il était disponible.

[20] Troisièmement, le droit est souvent subjectif et sujet à interprétation. Toutefois, cela ne veut pas dire que le processus décisionnel prévu par la loi est injuste.

[21] La division générale a reconnu qu'il n'y avait pas de formule pour les exigences de recherche d'emploi (paragraphe 30). Elle a ensuite expliqué comment elle interpréterait et appliquerait les exigences en matière de recherche d'emploi (paragraphe 30, 33 et 34). Il appartenait à la division générale de décider si le prestataire satisfaisait à ces exigences. Elle devait le faire en soupesant la preuve et en appliquant la loi.

[22] C'est ce que la division générale a fait. Ce processus n'était pas injuste envers le prestataire. Je comprends qu'il pense que le droit est injuste et que l'issue de son appel est injuste. Cependant, je ne peux pas tenir compte de l'injustice générale (de la loi ou de l'issue qu'elle entraîne) lorsque je décide d'accorder ou non la permission de faire appel.

[23] La Commission n'a peut-être pas expliqué en détail l'exigence de recherche d'emploi et comment elle s'insérait dans les critères juridiques de disponibilité. Cependant, dans le cadre du processus d'appel de la division générale, le Tribunal a envoyé au prestataire les observations écrites de la Commission des semaines avant son audience.

[24] Les arguments écrits de la Commission montrent clairement qu'elle croyait que sa recherche d'emploi n'était pas adéquate¹⁶. La Commission explique le droit relatif à la disponibilité. Elle soutient ensuite que le prestataire n'a pas démontré qu'il cherchait

¹⁶ Voir la page GD4-5 du dossier d'appel.

activement du travail. Il n'a pas non plus démontré qu'il cherchait activement du travail pendant ses études à temps plein. Enfin, la Commission affirme qu'il s'agit [traduction] « d'une recherche d'emploi avec seulement cinq demandes d'emploi présentées à la fin de novembre 2024, ce qui ne traduit pas les actions d'une personne qui cherche sincèrement du travail ».

[25] Vers le début de l'audience, la membre de la division générale a expliqué en langage clair le droit relatif à la disponibilité, y compris l'exigence de recherche d'emploi¹⁷. Par la suite, elle a expliqué plus en détail les exigences en matière de recherche d'emploi¹⁸. Elle a également expliqué que l'assurance-emploi n'est pas un régime fondé sur les besoins, mais plutôt un régime d'assurance. Cela signifie que les personnes doivent remplir les conditions requises pour recevoir des prestations, puis remplir les conditions d'admissibilité de façon continue.

[26] La division générale a posé des questions au prestataire en se fondant sur la présomption de non-disponibilité et sur les critères juridiques de disponibilité, y compris les activités de recherche d'emploi. La division générale a lu des parties de l'argument écrit de la Commission au prestataire et lui a donné l'occasion de répondre¹⁹. Et la division générale a donné le dernier mot au prestataire en lui demandant s'il avait autre chose qu'il voulait qu'elle sache, qui n'était pas dans les documents ou dans son témoignage²⁰.

[27] En résumé, la division générale a donné au prestataire plusieurs occasions de connaître les arguments présentés contre lui. De plus, la division générale lui a donné une occasion pleine et équitable de présenter ses éléments de preuve et ses arguments. Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la procédure ou l'audience de la division générale avaient été injustes à son égard. Et je n'ai trouvé aucun argument défendable.

¹⁷ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale de 18 min 10 s à 20 min 17 s.

¹⁸ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, de 55 min 43 s à 58 min 47 s.

¹⁹ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 55 min 43 s et à 1 h 4 min 51 s.

²⁰ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 1 h 28 min 28 s.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante

[28] Le prestataire a coché la case qui dit que la division générale a commis une erreur de fait importante.

[29] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant ou en interprétant incorrectement des éléments de preuve pertinents²¹. Autrement dit, certains éléments de preuve vont carrément à l'encontre d'une conclusion de fait que la division générale a tirée pour en arriver à sa décision, ou ne l'appuient pas.

[30] La division générale est responsable d'examiner et de soupeser la preuve²². Je ne peux pas réévaluer la preuve ni substituer mon opinion aux faits. Le droit dit aussi que je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve, mais elle n'a pas à les mentionner tous²³.

[31] Le prestataire soutient que la division générale a rejeté son appel même si le droit ne fixe pas de seuil minimum ou précis pour les recherches d'emploi. « [A]lors je pense que tant que je peux démontrer que je faisais des efforts chaque mois pour faire des recherches, et que je l'ai vraiment fait, cela devrait suffire²⁴. »

[32] L'argument du prestataire ne montre pas que la division générale a ignoré ou mal interprété les éléments de preuve **pertinents**. Les croyances du prestataire au sujet de la loi et son opinion sur ses démarches pour trouver du travail étaient ses arguments, et non sa preuve. La division générale a examiné les éléments de preuve pertinents, compte tenu des critères juridiques qu'elle devait utiliser.

²¹ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit qu'il s'agit d'un moyen d'appel où la division générale a 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. J'ai décrit ce moyen d'appel en langage clair, en me fondant sur les termes de la Loi et sur les affaires qui ont interprété la Loi.

²² Voir la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 au paragraphe 33.

²³ Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 46.

²⁴ Voir la page AD1C-1 du dossier d'appel.

[33] La division générale a examiné en détail les éléments de preuve concernant sa recherche d'emploi (paragraphe 32 et 35 à 49).

[34] Malheureusement, le prestataire ne comprenait pas le régime d'assurance-emploi ou les exigences en matière de recherche d'emploi²⁵. Après que la division générale lui a expliqué que l'assurance-emploi est un régime d'assurance et quelles sont les exigences en matière de recherche d'emploi, il a admis que ses recherches n'étaient pas adéquates²⁶.

[35] Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il est possible de soutenir que la division générale a ignoré ou mal compris les éléments de preuve pertinents concernant sa recherche d'emploi.

[36] J'ai examiné si la division générale avait ignoré ou mal interprété d'autres éléments de preuve. J'ai écouté l'audience et lu le dossier de la division générale. Je n'ai pas trouvé de cause défendable selon laquelle la division générale aurait ignoré ou mal interprété des éléments de preuve pertinents. Autrement dit, la preuve appuie la décision de la division générale.

Il n'y a aucune autre raison pour laquelle je peux donner au prestataire la permission de faire appel

[37] Le prestataire se représente lui-même. J'ai donc examiné s'il était possible de soutenir que la division générale aurait commis un autre type d'erreur.

[38] Il est impossible de soutenir que la division générale a mal utilisé son pouvoir décisionnel. Elle a cerné les questions qu'elle devait trancher (paragraphe 6 à 8). Ensuite, elle a tranché seulement ces questions.

[39] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit. Elle a cerné le bon critère juridique pour la disponibilité, y compris la présomption de non-disponibilité qui s'applique aux personnes qui étudient à temps plein

²⁵ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à 1 h 4 min 51 s.

²⁶ Écouter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale, à 1 h 24 min 40 s.

(paragraphe 9, 10, 12, 13, 18, 19, 25, 26, 30, 33, 34, 51 et 52). Elle a ensuite appliqué les bons critères.

[40] Enfin, les motifs de la division générale sont plus qu'adéquats²⁷. Elle s'est penchée sur les bonnes questions et a examiné les éléments de preuve et les arguments des parties. Et ses motifs sont logiques.

Conclusion

[41] L'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel.

Glenn Betteridge
Membre de la division d'appel

²⁷ Voir la décision *Lalonde c Canada (Ministre du Développement des ressources humaines)*, 2002 CAF 211. Voir aussi la décision *Sennikova c Canada (Procureur général)*, 2021 CF 982 aux paragraphes 62 et 63.