



[TRADUCTION]

Citation : *AN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 505

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

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

**Partie demanderesse :** A. N.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 13 avril 2022  
(GE-22-585)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 13 juin 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-305

## Décision

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

## Aperçu

[2] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que la demanderesse (prestataire) était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 27 septembre 2020, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[3] Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a fait appel de la décision de révision devant la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle désirait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Elle a décidé que la prestataire, de son propre aveu, n'avait fait aucune démarche continue pour obtenir un emploi, à l'exception de trois demandes d'emploi qu'elle avait présentées en juin 2020. La division générale a jugé que la prestataire avait établi une condition personnelle en décidant de rester à la maison pour s'occuper de son fils. Elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler à partir du 27 septembre 2020.

[5] La prestataire cherche maintenant à obtenir la permission de faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle soutient que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte de l'ensemble de la preuve dont elle disposait.

[6] Je dois décider si la division générale a commis une erreur susceptible de révision qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse d'accorder la permission de faire appel, car l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[8] La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

## Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs susceptibles de révision suivantes :

- a) la division générale n'a pas offert une audience équitable;
- b) la division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher, ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher;
- c) la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante;
- d) la division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire que la prestataire doit franchir pour avoir droit à une audience sur le fond. Le critère auquel elle doit satisfaire est moins rigoureux que celui de l'appel sur le fond. À l'étape de la permission de faire appel, la prestataire n'a pas à plaider sa cause. Elle doit plutôt démontrer qu'il est possible de soutenir qu'une erreur susceptible de révision peut conférer à l'appel une chance raisonnable de succès. Autrement dit, elle doit établir qu'une erreur susceptible de révision peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[11] Par conséquent, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel mentionnés précédemment et qu'au moins l'un d'entre eux a une chance raisonnable de succès.

**La prestataire soulève-t-elle une erreur susceptible de révision que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?**

[12] La prestataire soutient que la division générale a présumé à tort qu'elle restait à la maison pour s'occuper de son fils. La prestataire affirme que son employeur lui a dit de demander des prestations d'assurance-emploi jusqu'à ce qu'un emploi soit disponible. Elle soutient qu'elle ne comprend pas comment elle était censée trouver un emploi au milieu de tout le chaos entourant la COVID-19 et après que le premier ministre du Canada a dit à la population canadienne de rester à la maison pour freiner la propagation du virus.

[13] Pour être considérée comme étant 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 convenable<sup>1</sup>.

[14] Pour établir la disponibilité d'une partie prestataire, il faut tenir compte des trois facteurs suivants :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail<sup>2</sup>.

[15] De plus, la disponibilité doit être établie pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel la partie prestataire peut prouver qu'elle était capable de travailler, disponible à cette fin **et incapable d'obtenir un emploi convenable**<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

<sup>3</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[16] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle désirait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Elle a décidé que la prestataire n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi. La division générale a jugé que la prestataire avait établi une condition personnelle en décidant de rester à la maison pour s'occuper de son fils. Elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler au titre de la loi.

[17] Je remarque que la prestataire a déclaré à plusieurs reprises qu'elle ne cherchait pas de travail et qu'elle restait à la maison pour s'occuper de son fils<sup>4</sup>. L'employeur a confirmé que la prestataire demeurait à la maison pour prendre soin de son fils<sup>5</sup>.

[18] La loi précise clairement que pour être admissible aux prestations, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler et, ainsi, **chercher du travail**. La partie prestataire doit établir sa disponibilité pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être indûment limitée.

[19] La jurisprudence a établi qu'une partie prestataire ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail et qu'elle doit chercher un emploi pour être admissible aux prestations. Cette exigence ne disparaît pas si la période de chômage est de courte durée. Elle fait suite à la position selon laquelle le régime d'assurance-emploi est conçu de façon à ce que seules les personnes qui sont véritablement au chômage et qui **sont activement à la recherche d'un emploi** reçoivent des prestations<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Voir les pages GD3-139, GD3-142 et GD3-157 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-156.

<sup>6</sup> Voir les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73; *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936; et CUB 35563.

[20] La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable.

[21] À mon avis, la division générale n'a commis aucune erreur susceptible de révision. La prestataire ne répond pas aux facteurs pertinents pour déterminer la disponibilité. Bien que je comprenne la position de la prestataire au sujet de la période entourant la pandémie de la COVID-19, cela n'élimine pas l'obligation de démontrer sa disponibilité au sens de la loi.

[22] 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 tenu compte de la preuve dont elle disposait et qu'elle a correctement appliqué les facteurs énoncés dans la décision *Faucher* pour déterminer la disponibilité de la prestataire. Selon moi, la division générale n'a pas manqué au principe de justice naturelle. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel