



[TRADUCTION]

Citation : *MP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 802

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

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

**Partie demanderesse :** M. P.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 30 mai 2022  
(GE-22-809)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 24 août 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-413

## 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 (la prestataire) n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 novembre 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Après avoir fait une révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté la décision de révision en appel 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 de démarches suffisantes pour trouver un emploi. Elle a également conclu que la prestataire avait fixé des conditions personnelles pour le type d'emploi qu'elle cherchait. La division générale a conclu que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[4] La prestataire cherche à obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel. Elle soutient qu'elle a postulé à des emplois en fonction de ses études, de sa formation et de son expérience. Elle affirme qu'elle n'a pas été en mesure de fournir toutes ses demandes d'emploi parce qu'elle ne savait pas qu'elle devait les fournir à l'audience. Elle ne savait pas non plus qu'elle devait postuler pour tout type d'emploi.

[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* précise 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'elle a postulé pour des emplois en fonction de ses études, de sa formation et de son expérience. Elle affirme qu'elle n'a pas été en mesure de fournir toutes ses demandes d'emploi parce qu'elle ne savait pas qu'elle devait les fournir à l'audience. Elle ne savait pas non plus qu'elle devait postuler pour tout type d'emploi.

[12] Pour qu'on les considère comme disponibles pour le travail, les prestataires doivent démontrer qu'elles et ils sont capables de travailler, disponibles pour le faire et incapables d'obtenir un emploi convenable<sup>1</sup>.

[13] 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 démarches 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<sup>2</sup>.

[14] 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

---

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

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

de travailler, disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>.

[15] 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 des démarches suffisantes pour trouver un emploi. Elle a également conclu que la prestataire avait fixé des conditions personnelles pour le type d'emploi qu'elle cherchait. La division générale a conclu que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[16] Au cours d'une entrevue initiale tenue par la Commission le 3 décembre 2021, la prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas cherché d'autre emploi après sa suspension de son emploi habituel le 3 novembre 2021<sup>4</sup>.

[17] Pendant son entrevue de révision tenue le 7 janvier 2022, la prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas encore postulé pour aucun emploi. Elle a également mentionné qu'elle attendait que son arbitrage avec son employeur habituel ait lieu le 20 janvier 2022<sup>5</sup>.

[18] Pour être admissibles à des prestations, les prestataires doivent établir leur disponibilité pour le travail et, pour ce faire, il leur faut **chercher** activement du travail. Les prestataires doivent établir leur disponibilité pour le travail pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations, et cette disponibilité ne doit pas être limitée à tort.

[19] Les prestataires ne peuvent pas se contenter d'attendre d'être rappelés au travail et doivent chercher un emploi pour être admissibles à des prestations. Cette exigence ne disparaît pas si la période de chômage est de courte durée. Elle fait suite à la position selon laquelle le programme d'assurance-emploi est

---

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

<sup>4</sup> Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

<sup>5</sup> Voir la page GD3-29.

conçu de façon à ce que seules les personnes qui sont véritablement au chômage et qui **cherchent activement du travail** reçoivent des prestations<sup>6</sup>.

[20] La prépondérance de 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. La recherche d'emploi de la prestataire était nettement insuffisante et la preuve démontre qu'elle attendait le résultat du processus d'arbitrage. Une simple déclaration de disponibilité par la prestataire ne suffit pas pour s'acquitter de son fardeau de la preuve<sup>7</sup>.

[21] D'après ce que je vois, la division générale n'a commis aucune erreur révisable. La prestataire ne remplit pas les critères pertinents pour la détermination de la disponibilité.

[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 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 ne peux pas conclure à un manquement à un principe de justice naturelle de la part de la division générale. 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

---

<sup>6</sup> Voir les décisions suivantes : *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.

<sup>7</sup> Voir la décision *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91.