



[TRADUCTION]

Citation : *CE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 633

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

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

**Partie demanderesse :** C. E.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 28 février 2023  
(GE-23-12)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 25 mai 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-290

## Décision

[1] La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

## Aperçu

[2] Une période de prestations a été établie au profit de la demanderesse (prestataire) le 3 octobre 2021. C'était pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Le relevé d'emploi indiquait que la date prévue de rappel était le 9 janvier 2022. Le 19 janvier 2022, l'employeuse a produit un relevé d'emploi modifié pour la même période. Elle a écrit que la prestataire avait refusé de travailler le 9 janvier 2022, c'est-à-dire à la date prévue de retour au travail. La prestataire a présenté un billet médical qui précise qu'elle est capable de travailler seulement à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

[3] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 30 janvier 2022, et ce, pour une période indéterminée. La Commission a établi que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. La prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible. Elle a jugé que la prestataire n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi à temps plein. Elle a jugé que la prestataire ne voulait pas travailler à temps plein et qu'elle avait donc établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail.

[5] La prestataire veut maintenant obtenir la permission de porter la décision de la division générale en appel devant la division d'appel. Pour appuyer sa demande, elle soutient que son employeuse ne lui a pas présenté une offre d'emploi à temps plein par écrit avant le 24 août 2022. Elle fait valoir qu'elle ne pouvait pas l'accepter parce qu'elle devait subir une intervention chirurgicale le 26 septembre 2022. Elle avait aussi une

relation de travail difficile avec sa supérieure, sans toutefois être responsable de la situation. La prestataire explique qu'elle cherchait toujours un autre emploi et qu'elle était disponible pour travailler à temps plein, mais qu'elle n'arrivait pas à trouver du travail dans sa petite localité.

[6] Je dois décider si la division générale a fait une erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse 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 révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

## Questions préliminaires

[9] Il est bien établi que la division d'appel doit tenir compte des éléments de preuve présentés à la division générale pour trancher la demande de permission de faire appel dont elle est saisie<sup>1</sup>.

## Analyse

[10] 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 révisables que voici :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) elle a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;

---

<sup>1</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

- c) elle 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.

[11] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à l'examen sur le fond. La prestataire doit franchir cette première étape, mais la barre est moins haute que celle à 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.

[12] Autrement dit, pour 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 ci-dessus et qu'au moins un des motifs donne à l'appel une chance raisonnable de succès.

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

[13] Pour appuyer sa demande, la prestataire avance que son employeuse ne lui a pas présenté une offre d'emploi à temps plein par écrit avant le 24 août 2022. Elle fait valoir qu'elle ne pouvait pas l'accepter parce qu'elle devait subir une intervention chirurgicale le 26 septembre 2022. Elle avait aussi une relation de travail difficile avec sa supérieure, sans toutefois être responsable de la situation. La prestataire explique qu'elle cherchait toujours un autre emploi et qu'elle était disponible pour travailler à temps plein, mais qu'elle n'arrivait pas à trouver du travail dans sa petite localité.

[14] Pour avoir droit aux prestations que l'on demande, il faut prouver qu'on est capable de travailler et disponible pour travailler, pour n'importe quel jour ouvrable, mais qu'on est incapable de trouver un emploi convenable<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] Il faut déterminer la disponibilité par l'analyse de trois éléments :

- le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
- l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- le non-établissement de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail<sup>3</sup>.

[16] De plus, la disponibilité s'établit pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel la personne qui demande des prestations peut prouver qu'elle est capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>4</sup>.

[17] La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Son employeuse lui a offert un emploi à temps plein, mais elle n'en voulait pas. La division générale n'a pas accordé d'importance à son affirmation sur l'hostilité de l'environnement de travail.

[18] La division générale a décidé que la prestataire limitait ses recherches d'emploi à temps plein parce qu'elle ne prenait pas de notes sur ses demandes d'emploi, ses alertes d'emploi et ses communications de réseautage et elle ne faisait pas le suivi de ses demandes d'emploi.

[19] Au bout du compte, la division générale a conclu que la prestataire avait imposé des conditions personnelles à sa recherche d'emploi et limité ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'elle ne voulait pas travailler à temps plein.

[20] Le 31 janvier 2022, au cours d'un entretien, la prestataire a déclaré qu'elle travaillait toujours trois jours par semaine et qu'elle ne cherchait pas à travailler

---

<sup>3</sup> Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada)*, A-56-96.

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

cinq jours par semaine. Elle a affirmé que sa charge de travail normale est de trois jours par semaine<sup>5</sup>.

[21] Le 5 octobre 2022, lors d'un entretien, l'employeuse a confirmé que la prestataire avait mentionné à quelques reprises ne pas avoir besoin de travailler à temps plein. La prestataire voulait travailler seulement à temps partiel à raison de trois jours par semaine. L'employeuse a dit que la prestataire avait refusé un horaire à temps plein et qu'elle ne voulait pas travailler davantage<sup>6</sup>.

[22] Le 14 octobre 2022, durant une autre conversation, la prestataire a confirmé qu'elle cherchait seulement un emploi à temps partiel parce qu'elle devait s'occuper de son oncle et qu'un emploi à temps plein ne lui laisserait pas assez de temps pour se reposer et profiter de la vie<sup>7</sup>.

[23] Dans sa décision, la division générale a manifestement accordé plus d'importance aux déclarations initiales et cohérentes que la prestataire a fournies à la Commission, à savoir qu'elle voulait seulement travailler à temps partiel, qu'à ce qu'elle a dit durant l'audience.

[24] Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, la prestataire devait chercher activement un emploi à temps plein, même s'il lui semblait plus raisonnable de se contenter d'un travail à temps partiel.

[25] La disponibilité est une condition préalable à l'admissibilité aux prestations. C'est la responsabilité des prestataires de prouver leur disponibilité. Le simple fait de dire qu'on est disponible ne suffit pas pour s'acquitter du fardeau de la preuve. Devant la division générale, la prestataire ne s'est pas acquittée de sa responsabilité.

---

<sup>5</sup> Voir la page GD3-16 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir la page GD3-20.

<sup>7</sup> Voir la page GD3-22.

[26] Un appel à la division d'appel n'est pas un nouvel examen dans le cadre duquel les parties peuvent présenter une nouvelle fois des éléments de preuve dans l'espoir d'obtenir un résultat différent.

[27] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments de la prestataire, je suis d'avis que la division générale a pris en compte la preuve qui lui a été présentée et qu'elle a bien appliqué les éléments énoncés dans la décision *Faucher* pour déterminer la disponibilité de la prestataire.

[28] Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

[29] La permission de faire appel est refusée. Cela met donc un terme à l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel