



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1022

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

**Décision relative à la permission de faire  
appel**

**Partie demanderesse :** A. S.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 14 août 2024  
(GE-24-2293)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 27 août 2024

**Numéro de dossier :** AD-24-533

## Décision

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

## Aperçu

[2] La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a déclaré la demanderesse (la prestataire) inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler à compter du 3 juillet 2023. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale concernant sa disponibilité. La prestataire a porté la décision découlant de la révision en appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que la Commission avait agi de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé d'examiner la demande de la prestataire, car la Commission n'avait pas agi de mauvaise foi, ni pour un motif ou un but inapproprié, elle n'avait pas tenu compte d'un facteur non pertinent ou ignoré un facteur pertinent et elle n'avait pas agi de façon discriminatoire. La division générale a conclu que la prestataire ne faisait pas assez d'efforts pour trouver un emploi convenable. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[4] La prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Elle soutient que l'employeur a commis une erreur dans son *relevé d'emploi* lorsqu'il y a inscrit que la cessation d'emploi découlait d'un congé volontaire. Elle n'a pas pris de congé volontaire, son horaire de travail était réduit. Elle était disponible pour travailler du lundi au vendredi de 8 h à 21 h, mais l'employeur ne lui a offert aucun quart de travail. La prestataire soutient qu'elle essayait d'obtenir des quarts de travail en juillet et en août, mais qu'étant donné qu'elle n'avait pas assez d'ancienneté, elle n'a pas été en mesure d'en obtenir le jour. Elle soutient qu'elle cherchait du travail de garde d'enfants et de service de répit sur Indeed et Facebook. La prestataire avance que son amie qui travaille avec elle avait la même disponibilité et que son dossier a été fermé et corrigé.

[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 parce que 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 conférer à l'appel une chance de succès?

## Analyse

[8] La loi établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.<sup>1</sup> Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
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 une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est inférieur à celui dont elle devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission de faire appel, la prestataire n'a pas à prouver le bien-fondé de ses prétentions. Elle doit cependant établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, elle doit établir qu'on peut soutenir qu'il existe une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

---

<sup>1</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[10] 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 susmentionnés et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

### **Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel**

[11] La prestataire soutient que l'employeur a fait une erreur dans son relevé d'emploi lorsqu'il y a inscrit que la cessation d'emploi découlait d'un congé volontaire. Elle n'a pas pris de congé volontaire, son horaire de travail était réduit. Elle était disponible pour travailler du lundi au vendredi de 8 h à 21 h, mais l'employeur ne lui a offert aucun quart de travail. La prestataire soutient qu'elle essayait d'obtenir des quarts de travail en juillet et en août, mais étant donné qu'elle n'avait pas assez d'ancienneté, elle n'a pas été en mesure d'en obtenir le jour. Elle soutient qu'elle cherchait du travail de garde d'enfants et de service de répit sur Indeed et Facebook. La prestataire affirme que son amie qui travaille avec elle avait la même disponibilité et que son dossier a été fermé et corrigé.

[12] La division générale devait décider si la prestataire était disponible pour travailler. Elle pouvait seulement rendre une décision en fonction de la preuve dont elle disposait.<sup>2</sup> Le fait que l'employeur a commis une erreur dans le relevé d'emploi n'est pas pertinent pour décider si la prestataire était disponible pour travailler au terme de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] Pour être considérée comme disponible pour travailler et recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>3</sup>

[14] La disponibilité doit être établie en analysant trois facteurs :

- (1) le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;

---

<sup>2</sup> La division générale ne pouvait pas se prononcer sur la situation de la collègue de la prestataire puisqu'elle n'était pas saisie de son affaire et que les faits de chaque affaire doivent être pris en considération pour trancher une question.

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

(2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable, et

(3) le fait de ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail.<sup>4</sup>

[15] De plus, la disponibilité est établie pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel la partie prestataire peut prouver qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>5</sup>

[16] La division générale a conclu que la prestataire ne faisait pas assez d'efforts pour trouver un emploi convenable. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle ne faisait pas assez d'efforts pour trouver du travail.

[17] La division générale a conclu que le fait d'espérer obtenir un quart de travail de jour ne constituait pas un effort suffisant pour trouver du travail. Elle a conclu que la prestataire aurait dû prendre des mesures actives pour essayer de trouver un emploi lorsqu'il est devenu clair qu'elle n'allait pas obtenir un quart de travail de jour. La division générale a conclu qu'afficher un prospectus dans un café local et publier une annonce sur Facebook ne constituaient pas des démarches suffisantes, puisqu'il s'agit de démarches minimales qui ne sont pas continues.

[18] La division générale a fondé ses conclusions sur un document fourni par la prestataire qui indiquait qu'en juillet et en août 2023, elle avait affiché un prospectus dans un café et publié deux annonces sur Facebook offrant des services de répit ou des services de garde à domicile.<sup>6</sup>

[19] La division générale a compris le sentiment de la prestataire selon lequel il était difficile de trouver un emploi convenable pour une durée de deux mois, mais elle a correctement signalé que l'exigence de chercher activement un emploi est une exigence continue pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

---

<sup>4</sup> Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

<sup>5</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

<sup>6</sup> Voir GD3-68.

[20] La jurisprudence a établi qu'une partie prestataire ne peut pas simplement attendre que son employeur l'appelle pour travailler et doit chercher un emploi pour avoir droit aux prestations. Il s'ensuit que, peu importe le peu de chances de succès qu'une partie prestataire estime qu'une recherche d'emploi aurait, le programme d'assurance-emploi est conçu de façon à ce que seules les personnes qui sont véritablement au chômage et qui **cherchent activement du travail** reçoivent des prestations.<sup>7</sup>

[21] La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments présentés à l'appui de sa demande de permission de faire appel, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire n'a soulevé aucune question qui pourrait justifier l'annulation de la décision contestée.

## Conclusion

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

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>7</sup> Voir les décisions suivantes : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *D. B. 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; *De Lamirande c Canada*, 2004 CAF 311; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936; CUB 35563.