



[TRADUCTION]

Citation : *RH c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 219

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

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

**Partie demanderesse :** R. H.  
**Représentante ou représentant :** O. E.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
27 janvier 2025 (GE-24-3642)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Date de la décision :** Le 12 mars 2025

**Numéro de dossier :** AD-25-156

## Décision

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

## Aperçu

[2] R. H. est la prestataire dans cette affaire.

[3] Elle demande la permission de faire appel d'une décision de la division générale. La division générale a décidé qu'elle n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler à l'été 2022<sup>1</sup>.

[4] Deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoient que pour recevoir des prestations régulières, une personne doit démontrer qu'elle cherche un emploi convenable de façon active et continue et qu'elle est prête à accepter cet emploi<sup>2</sup>.

[5] La prestataire affirme que la division générale a commis les quatre types d'erreurs que la loi me permet de prendre en considération.

[6] Je peux donner la permission de faire appel de la décision de la division générale si l'appel a une chance raisonnable de succès. Malheureusement, ce n'est pas le cas dans cette affaire.

## Question préliminaire : je prolonge le délai dont dispose la prestataire pour présenter sa demande

[7] La prestataire affirme avoir reçu la décision de la division générale le 28 janvier 2025<sup>3</sup>. Le Tribunal de la sécurité sociale considère qu'elle a reçu la décision le lendemain (le 29 janvier) parce qu'il la lui a envoyée par courriel<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> La prestataire a reçu des prestations régulières du 30 juin au 2 septembre 2022.

<sup>2</sup> Voir les articles 18(1)(a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir la page AD1-2 du dossier d'appel.

<sup>4</sup> Voir l'article 22(3) des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

[8] Le délai de 30 jours pour déposer sa demande d'appel se terminait donc le 28 février 2025. La date de réception de la demande d'appel qui a été consignée par le Tribunal est le 3 mars 2025. Je n'ai aucune raison d'en douter.

[9] Cet élément de preuve m'indique que la demande d'appel était en retard.

[10] Je n'accepte pas l'argument de la prestataire selon lequel elle n'était pas en retard parce que son représentant n'avait pas vu le courriel avant le 1er février 2025<sup>5</sup>. Selon les règles du Tribunal, elle a reçu le courriel le 29 janvier 2025. C'est à ce moment-là que le délai de 30 jours a commencé. Il s'agissait de son appel, et non de celui de son représentant.

[11] La prestataire a expliqué que son représentant n'avait pas vu le courriel du Tribunal comprenant la décision avant le 1er février 2025, parce qu'il a dit qu'il était malade. C'est une explication raisonnable dans les circonstances<sup>6</sup>. La prestataire semble compter sur son représentant pour lui traduire et lui expliquer les documents.

[12] Je prolonge le délai dont dispose la prestataire jusqu'au 3 mars 2025, soit la date à laquelle elle a déposé sa demande.

[13] Je vais maintenant examiner si son appel a une chance raisonnable de succès.

## **Question en litige**

[14] L'appel a-t-il une chance raisonnable de succès?

## **Je refuse la permission de faire appel**

[15] J'ai lu la demande d'appel de la prestataire<sup>7</sup>. J'ai aussi lu la décision de la division générale. De plus, j'ai examiné les documents dans le dossier de la division générale<sup>8</sup>. J'ai ensuite rendu ma décision.

---

<sup>5</sup> Voir la page AD1-5 du dossier d'appel.

<sup>6</sup> Voir l'article 27 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

<sup>7</sup> Voir le document AD1 du dossier d'appel.

<sup>8</sup> Voir les documents GD2 à GD9 du dossier d'appel.

[16] La prestataire était responsable de démontrer qu'elle était disponible pour travailler à l'été 2022. La division générale a décidé qu'elle ne l'avait pas démontré.

[17] Il est dommage que la prestataire ait choisi une audience par écrit à la division générale. La disponibilité pour le travail est une **question de fait**. Ainsi, la division générale devait appliquer le droit établi aux faits. Si la prestataire avait témoigné sous serment, elle aurait peut-être ajouté des éléments de preuve crédibles et fiables à l'appui de son appel.

[18] La prestataire a choisi le type d'audience qu'elle préférait. Elle a aussi choisi son représentant. Et c'était à elle de lui donner les instructions nécessaires.

[19] Même si la division générale a fait des erreurs dans sa décision, l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès. Pour les motifs que je vais présenter ci-dessous, je refuse la permission de faire appel.

### **Le critère relatif à la permission de faire appel exclut tout appel qui n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>9</sup>**

[20] Je peux accorder la permission de faire appel seulement si l'appel a une chance raisonnable de succès<sup>10</sup>. Autrement dit, la prestataire doit présenter **un moyen d'appel défendable** selon lequel son appel a **une chance d'être accueilli**<sup>11</sup>.

[21] Je peux tenir compte des quatre **erreurs** possibles suivantes, qui sont des moyens d'appel<sup>12</sup> :

- la division générale a eu recours à une procédure inéquitable ou n'a pas été impartiale (erreur d'équité procédurale);
- elle n'a pas bien utilisé son pouvoir décisionnel (erreur de compétence);
- elle a commis une erreur de droit;

---

<sup>9</sup> Voir la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282 au paragraphe 32.

<sup>10</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

<sup>12</sup> Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

- elle a commis une erreur de fait importante.

[22] Les motifs d'appel de la prestataire exposent les questions clés et les arguments principaux que je dois examiner<sup>13</sup>. La prestataire soutient que la division générale a commis les quatre types d'erreurs que la loi me permet de prendre en considération.

[23] Lorsqu'une personne n'explique ou ne précise pas une erreur alléguée, son moyen d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>14</sup>. Les arguments de la prestataire au sujet des erreurs de compétence et d'équité procédurale ne montrent pas qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur. En effet, la prestataire n'a pas précisé ses allégations en la matière.

### **Même si l'analyse de la division générale fondée sur l'article 50(8) est incorrecte, l'appel n'a pas plus de chance raisonnable de succès**

[24] L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la Commission **peut exiger** qu'une personne prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Autrement dit, lorsque la Commission le demande, la personne est responsable de prouver qu'elle fait de telles démarches.

[25] Cependant, la division d'appel a déjà déclaré dans deux décisions que la Commission doit demander à la personne visée une preuve de ses démarches de recherche d'emploi avant de pouvoir lui refuser des prestations au titre de l'article 50(8)<sup>15</sup>. De plus, la Commission doit expliquer à la personne le type de preuve qu'elle veut. Le Tribunal doit interpréter la *Loi sur l'assurance-emploi* de façon uniforme selon son expertise et le rôle que lui a confié le Parlement<sup>16</sup>. Les deux décisions de la division d'appel auxquelles je fais référence sont bien étayées, et la division générale

---

<sup>13</sup> Voir la décision *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928 au paragraphe 13.

<sup>14</sup> Voir la décision *Twardowski v Canada (Attorney General)*, 2024 FC 1326 au paragraphe 59 [en anglais seulement].

<sup>15</sup> Voir, par exemple, les décisions *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 11 et *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

<sup>16</sup> Voir la décision *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65 aux paragraphes 72, 111 et 129.

devrait les suivre. La division générale les a déjà suivies dans de nombreuses affaires<sup>17</sup>.

[26] Dans l'appel de la prestataire, la division générale a soupesé la preuve et a conclu que « selon la prépondérance des probabilités, la Commission n'a pas demandé à l'appelante de fournir des renseignements sur sa recherche d'emploi » (paragraphe 45 [sic]).

[27] Il est donc possible de soutenir que la prestataire n'a pas eu l'occasion de prouver qu'elle était disponible au titre de l'article 50(8) et que la Commission ne pouvait pas la déclarer inadmissible en vertu de cet article. Autrement dit, la disponibilité selon cet article n'était pas une question que la division générale avait le pouvoir de trancher. Mais la division générale a quand même tranché la question. Elle a décidé que la Commission n'avait pas prouvé que la prestataire avait omis de faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail (paragraphe 46).

[28] Même si la division générale avait eu le pouvoir de trancher cette question, on peut voir qu'elle a utilisé le mauvais critère juridique. Elle semble avoir inversé le fardeau de la preuve lorsqu'elle a écrit « la Commission n'a pas prouvé » (paragraphe 46 [sic]). Selon l'article 50(8), ce sont les prestataires qui doivent prouver leur disponibilité.

[29] On peut donc soutenir que la division générale a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher ou qu'elle a commis une erreur de droit lorsqu'elle a inversé le fardeau de la preuve.

[30] Cependant, aucune de ces erreurs ne donne à l'appel une chance raisonnable d'être accueilli. La prestataire devait démontrer qu'elle était disponible pour travailler au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La division générale a conclu qu'elle n'avait pas démontré sa disponibilité selon cet article. Et comme je vais

---

<sup>17</sup> Voir, par exemple, les décisions *AA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 895; *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1890; *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1353; *ZE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 168; et *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1276.

l'expliquer ci-dessous, la division générale n'a pas fondé cette conclusion sur une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

### **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de droit**

[31] La prestataire a coché la case comme quoi la division générale a commis une erreur de droit. Elle fait valoir que la division générale a [traduction] « commis une erreur de droit en refusant d'accepter de reconnaître les démarches de recherche d'emploi clairement décrites au paragraphe [34] comme étant ce que la loi exige pour confirmer des démarches<sup>18</sup> ».

[32] Je ne retiens pas l'argument de la prestataire. L'application inappropriée du droit établi aux faits est une erreur mixte de fait et de droit, et non une erreur de droit<sup>19</sup>. La loi ne me permet pas d'accorder la permission de faire appel en raison d'une erreur mixte.

[33] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle ignore un argument qu'elle doit prendre en considération, qu'elle ne justifie pas bien sa décision, qu'elle interprète mal une loi, qu'elle applique le mauvais critère juridique ou qu'elle ne suit pas une décision judiciaire qu'elle doit suivre.

[34] La division générale n'avait pas à accepter l'argument de la prestataire selon lequel elle répondait au critère juridique de disponibilité. La division générale a établi le bon critère juridique pour évaluer la disponibilité au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en fonction des décisions judiciaires qu'elle devait suivre (paragraphe 24, 48 et 49). Elle a ensuite appliqué ce critère (paragraphe 50 à 76).

[35] La prestataire n'a pas démontré que l'on peut soutenir que la division générale a commis une erreur de droit.

---

<sup>18</sup> Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

<sup>19</sup> Voir la décision *Quadir c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 21 au paragraphe 9.

## **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante**

[36] La prestataire a coché la case comme quoi la division générale a commis une erreur de fait importante.

[37] La division générale commet une erreur de fait importante si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée après avoir ignoré ou mal interprété un élément de preuve pertinent<sup>20</sup>. « Pertinent » ici veut dire un élément clé selon les critères juridiques que la division générale devait appliquer. La loi prévoit aussi que je peux présumer que la division générale a examiné tous les éléments de preuve même si elle n'est pas obligée de tous les mentionner<sup>21</sup>.

### **– On ne peut pas considérer la preuve de la prestataire comme un témoignage sous serment, et la division générale ne peut pas obliger la Commission à transmettre des documents**

[38] La prestataire affirme que la division générale a ignoré un [traduction] « témoignage par affidavit<sup>22</sup> ». Le représentant de la prestataire ne comprend pas bien ce qu'est un affidavit. Dans ce que le représentant appelle « affidavit », il manque l'approbation officielle d'une personne ayant un pouvoir légal<sup>23</sup>. Rien ne montre que la prestataire a fait ses déclarations en présence d'une personne qui avait ce pouvoir légal.

[39] La prestataire soutient que la division générale aurait dû juger négativement le fait que la Commission n'a pas envoyé une capture d'écran claire d'une liste de courriels, de transcriptions d'appels téléphoniques ou de télécopies qu'elle dit avoir envoyées<sup>24</sup>.

---

<sup>20</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, il y a moyen d'appel si 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 de façon simple, en me fondant sur les termes de la *Loi* et sur les interprétations de la *Loi* dans des affaires judiciaires passées.

<sup>21</sup> Voir la décision *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157 au paragraphe 46.

<sup>22</sup> Voir la page AD1-3 du dossier d'appel.

<sup>23</sup> Il s'agit du constat d'assermentation d'un affidavit ou d'une déclaration sous serment.

<sup>24</sup> Voir la raison no 2 de la prestataire à la page AD1-3 du dossier d'appel.

[40] Lorsque la division générale n'a pas tiré de conclusion négative sur ce point, ce n'était pas une erreur de fait importante (ou de droit). La division générale n'a pas à utiliser les règles officielles de la preuve. Elle n'a pas le pouvoir d'obliger la Commission à transmettre des documents, si l'on suppose qu'ils existent et que la Commission les a en sa possession. La procédure devant la division générale était l'occasion pour la prestataire de présenter tous ses arguments. D'ailleurs, la division générale lui a donné une occasion réelle et équitable de le faire, comme lorsqu'elle lui a envoyé une lettre pour lui poser des questions<sup>25</sup>. La prestataire a répondu par écrit à cette lettre, puis a répondu aux observations supplémentaires de la Commission<sup>26</sup>.

[41] Malheureusement pour la prestataire, ses arguments écrits sont axés sur des problèmes de communication ou des malentendus avec la Commission. La division générale examine les **décisions** de la Commission **au sujet des prestations**. Elle ne surveille pas la façon dont la Commission traite ou évalue les demandes. Je comprends que la prestataire était fâchée en raison des malentendus et des problèmes de communication. Cependant, la division générale n'avait pas le pouvoir d'accueillir son appel en raison d'un problème de communication ou d'un malentendu avec la Commission.

– **La division générale n'a pas ignoré la preuve de la prestataire concernant les malentendus avec la Commission**

[42] La prestataire affirme que la division générale a ignoré sa preuve concernant ses échanges avec la Commission, les tentatives de la Commission de communiquer avec elle par téléphone et par courriel, et sa tentative de télécopier à la Commission ses documents de recherche d'emploi. Elle fait remarquer que cette preuve montre deux choses. Premièrement, la Commission a déformé la preuve concernant les appels téléphoniques de son personnel. Deuxièmement, elle n'a pas agi de façon judiciaire lorsqu'elle a réexaminé la demande.

[43] La division générale a examiné l'explication de la Commission sur ce qui l'a amenée à réexaminer la demande, ainsi que la preuve à l'appui (paragraphe 14 et 29).

---

<sup>25</sup> Voir le document GD6 du dossier d'appel.

<sup>26</sup> Voir le document GD9 du dossier d'appel.

C'est la division générale qui doit examiner et soupeser la preuve<sup>27</sup>. Je ne peux pas réévaluer la preuve ou poser un nouveau regard sur les faits ou la crédibilité de la preuve.

[44] La division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve de la prestataire au sujet des malentendus avec la Commission concernant sa recherche d'emploi. Elle a examiné la preuve de la Commission et de la prestataire (paragraphe 34 et 41 à 43). Elle a conclu que la Commission n'avait pas demandé à la prestataire de fournir des renseignements sur sa recherche d'emploi et que cette dernière n'en avait pas fourni en août 2024 (paragraphe 45).

– **La division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve de la prestataire lorsqu'elle a décidé que celle-ci n'avait pas démontré sa disponibilité**

[45] La division générale n'a pas ignoré ou mal compris la preuve de la prestataire en appliquant le critère sur la disponibilité qui provient de l'article 18(1)(a).

[46] La division générale a examiné la preuve de la prestataire et de la Commission au sujet de la volonté de retourner travailler (paragraphe 52 à 56). Puis elle a soupesé la preuve de la prestataire à la lumière de celle de la Commission. Elle a conclu que la preuve de la prestataire n'était pas crédible et a donné des motifs à l'appui (paragraphe 57 à 60).

[47] La division générale a examiné la preuve de la prestataire concernant ses démarches de recherche d'emploi (paragraphe 63 à 65).

[48] Elle a examiné la preuve de la prestataire et l'argument de la Commission au sujet de toute restriction personnelle de sa disponibilité (paragraphe 70, 71 et 73).

[49] Il n'était pas important que la Commission ait tous les éléments de preuve de la prestataire lorsqu'elle a décidé de sa disponibilité. La division générale a le pouvoir d'examiner la preuve des parties et de rendre la décision que la Commission aurait dû rendre. Et c'est ce qu'elle a fait, sans ignorer ni mal comprendre la preuve de la

---

<sup>27</sup> Voir la décision *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300 au paragraphe 33.

prestataire. Elle n'avait pas à accepter ses éléments de preuve ou ses arguments; elle devait les examiner, et c'est ce qu'elle a fait.

[50] Par conséquent, on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

## **Conclusion**

[51] La prestataire n'a pas montré qu'il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur qui pourrait changer l'issue de son appel. Et je n'ai trouvé aucun argument défendable en ce sens.

[52] Par conséquent, son appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Je ne peux pas lui donner la permission de faire appel de la décision de la division générale.

Glenn Betteridge

Membre de la division d'appel