



Citation : *AP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2026 TSS 227

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

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

**Partie demanderesse :** A. P.  
**Représentant :** Me Gabriel Pelletier, Comité Chômage de Montréal

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
5 février 2026 (GE-25-3086)

---

**Membre du Tribunal :** Elsa Kelly-Rhéaume

**Date de la décision :** Le 23 mars 2026

**Numéro de dossier :** AD-26-131

## Décision

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

## Aperçu

[2] La prestataire, A. P., a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi<sup>1</sup>. Elle a indiqué avoir dû prendre un congé sans solde parce qu'elle se présentait aux élections fédérales<sup>2</sup>.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé qu'elle ne pouvait pas verser de prestations à la prestataire du 24 mars 2025 au 28 avril 2025 parce que celle-ci avait volontairement pris une période de congé autorisé sans raison valable<sup>3</sup>. La Commission a aussi décidé qu'elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations pour la période du 29 avril au 5 mai 2025 car elle était en vacances, et donc, pas disponible pour travailler<sup>4</sup>.

[4] La prestataire a demandé la révision de cette décision. Elle a écrit ne pas avoir volontairement pris un congé, mais avoir été obligée de le faire pour pouvoir participer aux élections<sup>5</sup>. Elle a dit qu'elle aurait préféré continuer à travailler tout en se présentant comme candidate aux élections.

[5] La Commission a maintenu ses décisions sur ces deux enjeux, soit le congé autorisé et la non-disponibilité pour travailler<sup>6</sup>. Elle a déterminé que la prestataire n'avait pas droit aux prestations du 26 mars 2025 au 5 mai 2025.

[6] La prestataire a porté la décision en appel devant la division générale. La division générale a rejeté son appel. La division générale a décidé que la prestataire n'était pas admissible à recevoir des prestations car elle avait volontairement pris une

---

<sup>1</sup> Voir la demande de prestations à GD3-7.

<sup>2</sup> Voir la demande de prestations à GD3-8.

<sup>3</sup> Voir l'avis de décision à GD3-20.

<sup>4</sup> Voir l'avis de décision à GD3-20.

<sup>5</sup> Voir la demande de révision à GD3-23.

<sup>6</sup> Voir l'avis de décision à GD3-30.

période de congé sans justification, et qu'il ne s'agissait pas de la seule solution raisonnable<sup>7</sup>. La division générale a aussi décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler<sup>8</sup>.

[7] La prestataire demande maintenant la permission d'en appeler à la division d'appel. La division d'appel peut entendre un appel au mérite seulement si la permission d'appeler est accordée<sup>9</sup>. Je n'accorde pas la permission d'appeler pour les raisons suivantes.

## Questions en litige

[8] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Existe-t-il un motif défendable que la division générale a erré en droit?
- b) Existe-t-il un motif défendable que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante?

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

### Le critère juridique pour accorder la permission d'appeler

[9] Je peux seulement accorder la permission d'appeler si la prestataire présente des motifs défendables qui lui permettraient d'avoir gain de cause<sup>10</sup>. Je dois rejeter la permission d'en appeler si je suis convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès<sup>11</sup>. Une chance raisonnable de succès signifie que la prestataire pourrait plaider sa cause et possiblement gagner.

---

<sup>7</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-2 au paragraphe 2.

<sup>8</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-2 au paragraphe 3.

<sup>9</sup> Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

<sup>10</sup> Voir *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12.

<sup>11</sup> Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[10] L'appel doit porter sur l'un des moyens d'appel prévus à la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ainsi, je dois déterminer s'il y a un motif défendable que la division générale a :

- fait défaut de respecter les principes d'équité procédurale;
- commis une erreur de compétence;
- commis une erreur de droit;
- basé sa décision sur une erreur de fait importante<sup>12</sup>.

[11] Je dois donc accorder la permission d'appeler si la division générale a pu commettre l'une de ces erreurs et que cette erreur donnerait une chance raisonnable de succès à l'appel de la prestataire.

[12] Pour rendre ma décision, j'ai pris connaissance du dossier administratif dont disposait la division générale, j'ai écouté l'enregistrement de l'audience, j'ai lu la décision de la division générale, et j'ai examiné avec attention la demande de la prestataire à la division d'appel et l'argumentaire au soutien de celle-ci<sup>13</sup>.

### **La division d'appel ne peut pas intervenir sur des questions mixtes de fait et de droit**

[13] La prestataire soutient que la division générale a erré en droit en concluant que la prise de congé sans solde n'était pas la seule solution raisonnable<sup>14</sup>.

[14] Tout d'abord, je dois préciser que cette erreur alléguée n'est pas une erreur de droit. Une erreur de droit survient lorsque la division générale n'applique pas le bon test juridique, ou ne tient pas compte de tous les éléments requis par un test juridique. Or,

---

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

<sup>13</sup> Voir l'argumentaire de la prestataire à AD1B-2 et suivants.

<sup>14</sup> Voir la demande à la division d'appel à AD1-4.

l'application d'un critère juridique bien établi aux faits d'un dossier est une question mixte de fait et de droit<sup>15</sup>.

[15] Dans une affaire semblable, où une prestataire niait avoir quitté son emploi volontairement sans justification, la Cour d'appel fédérale a dit que le Tribunal de la sécurité sociale avait appliqué le bon test juridique pour déterminer si la prestataire était admissible à recevoir des prestations : il fallait déterminer si elle n'avait pas d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où elle l'a fait, compte tenu des circonstances<sup>16</sup>. La Cour d'appel fédérale a souligné que cette question peut être qualifiée comme une question mixte de fait et de droit<sup>17</sup>.

[16] La division d'appel ne peut pas intervenir sur une question de cette nature à moins qu'il y ait une question de droit qui puisse être isolée ou qu'une importante erreur de fait ait été commise<sup>18</sup>. Dans le dossier de la prestataire A. P., il n'y a pas de question de droit qui puisse être isolée et la prestataire n'a pas démontré que la division générale ait pu commettre une importante erreur de fait.

– **Il n'y a pas de motif défendable que la division générale ait appliqué le mauvais critère juridique**

[17] La prestataire n'a pas démontré de motif défendable que la division générale ait appliqué le mauvais critère juridique ou ait mal appliqué le critère juridique. La division générale a appliqué l'article 32(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette disposition prévoit qu'un prestataire qui prend volontairement une période de congé sans justification n'est pas admissible au bénéfice des prestations si la période a été autorisée par l'employeur et une date de reprise d'emploi a été convenue. La division générale a également appliqué l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui prévoit que toutes les circonstances doivent être examinées pour déterminer si la prestataire était fondée à prendre congé.

---

<sup>15</sup> Voir la décision *Sekitoreko v Canada (Procureur général)*, 2026 FC 249 au paragraphe 27 (disponible en anglais seulement).

<sup>16</sup> Voir la décision *Chemouny c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 48.

<sup>17</sup> Voir la décision *Chemouny c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 48 au paragraphe 6.

<sup>18</sup> Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 au paragraphe 80.

**– Il n’y a pas de motif défendable que la division générale ait basé sa décision sur une erreur de fait importante**

[18] La prestataire a affirmé devant la division générale qu’elle avait été obligée de prendre un congé sans solde et réitère cet argument devant la division d’appel. La division générale a écrit dans sa décision que la prestataire affirmait que son employeur avait menacé de diminuer ses heures de travail, et qu’elle n’avait ainsi pas eu le choix que de prendre un congé sans solde<sup>19</sup>. La prestataire plaide devant la division d’appel qu’elle n’a jamais dit avoir été menacée par son employeur, mais qu’on l’avait « forcée » à faire un choix entre un travail à temps partiel ou un congé sans solde<sup>20</sup>.

[19] Devant la division d’appel, la prestataire avance qu’elle n’a jamais prétendu avoir été menacée par son employeur et que la division générale aurait donc erré dans sa qualification des faits. Pourtant, je constate que c’est bien la prestataire qui avait évoqué le fait de s’être fait « menacer ». En effet, dans son argumentaire devant la division générale, il est écrit que l’employeur de la prestataire « l’a mise au pied du mur en la menaçant de diminuer drastiquement ses heures si elle n’acceptait pas d’aller en sans solde [...] »<sup>21</sup>. Il est donc surprenant que la prestataire reproche maintenant à la division générale d’avoir considéré son propre argument voulant qu’elle avait été menacée.

[20] Il n’y a pas de motif défendable que la division générale ait tiré des conclusions de fait de façon arbitraire ou abusive. La division générale a considéré la position de la prestataire. Cependant, la division générale a conclu que l’employeur avait appuyé la prestataire dans ses démarches<sup>22</sup>. La division générale a aussi déterminé que la prestataire ne s’était pas fait menacer de voir ses heures d’emploi diminuer<sup>23</sup>.

[21] La division générale a conclu que la prestataire avait volontairement pris un congé sans solde. La prestataire allègue devant la division d’appel qu’elle n’a jamais

---

<sup>19</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-4 au paragraphe 19.

<sup>20</sup> Voir l’argumentaire de la prestataire à AD1B-7 au paragraphe 13.

<sup>21</sup> Voir l’argumentaire de la prestataire devant la division générale à GD10-3 au paragraphe 4.

<sup>22</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-6 au paragraphe 23.

<sup>23</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-7 au paragraphe 30.

demandé de congé sans solde<sup>24</sup>. Mais la preuve permet de soutenir la conclusion de la division générale voulant que la prestataire a volontairement pris un congé sans solde. La preuve au dossier démontre que la prestataire a elle-même rempli et signé une **demande** de congé sans solde auprès de son employeur<sup>25</sup>. De plus, lorsque son avocat lui a posé la question suivante en audience : « Ultiment, **ce qui est choisi**, c'est le congé sans solde, pourquoi? » la prestataire a témoigné que c'était parce qu'elle savait que si elle allait en temps partiel avec des conditions pas très claires en termes d'heures, elle n'aurait pas accès à une source de revenus alternatifs comme l'assurance-emploi<sup>26</sup>. La preuve permet donc d'appuyer la conclusion de la division générale et je ne peux pas intervenir.

[22] Il n'y a pas de motif défendable que la division générale ait ignoré une preuve importante ou tiré des conclusions de fait qui seraient carrément contredites par la preuve. La division générale a considéré l'ensemble de la preuve au dossier. Elle a mentionné avoir étudié le dossier, entendu la prestataire et pris en compte les observations des parties, avant de conclure que la prestataire avait pris un congé sans solde volontairement<sup>27</sup>.

## **Il n'y a pas de motif défendable que la division générale ait commis des erreurs de droit**

### **– Il n'y a pas de motif défendable que les motifs de la division générale soient inadéquats**

[23] La prestataire allègue que la division générale s'est contredite en disant qu'une solution raisonnable aurait été que la prestataire travaille à temps partiel alors qu'elle a du même coup décidé que la diminution d'heures de travail et de rémunération justifiait le congé sans solde<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> Voir l'argumentaire de la prestataire devant la division d'appel à AD1B-3 au paragraphe (3)(e).

<sup>25</sup> Voir la demande de congé sans solde à GD2-43.

<sup>26</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 20 min 50 sec.

<sup>27</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-4 au paragraphe 16.

<sup>28</sup> Voir la demande à la division d'appel à AD1-4.

[24] Des motifs inadéquats peuvent constituer une erreur de droit. Mais la prestataire semble avoir mal compris la décision de la division générale.

[25] La division générale n'a pas décidé que la diminution du nombre d'heures de travail constituait une justification du congé sans solde. Au contraire, la division générale a écrit au paragraphe 27 de sa décision que la prestataire **n'était pas justifiée de prendre un congé sans solde** en raison de la diminution de ses heures de travail<sup>29</sup>. La division générale a relevé que l'employeur de la prestataire proposait à la prestataire de travailler à temps partiel pendant la campagne électorale. La division générale a retenu que la prestataire avait refusé de travailler à temps partiel sous prétexte que du travail à temps partiel représentait un revenu moins important que les prestations d'assurance-emploi<sup>30</sup>. La division générale a réitéré au paragraphe 29 de sa décision qu'elle ne retenait pas l'argument de la prestataire voulant qu'elle fût justifiée de prendre un congé sans solde en raison de la diminution de ses heures de travail<sup>31</sup>. La dernière phrase du paragraphe 29, qui dit que la diminution d'heures de travail serait une modification importante de ses conditions de rémunération semble faire allusion à l'argument avancé par la prestataire, et non à la conclusion tirée par la division générale.

[26] Pour expliquer pourquoi la prestataire n'était pas justifiée de prendre un congé sans solde en raison de la diminution de ses heures de travail, la division générale a souligné à juste titre que **la prestataire a provoqué sa situation de chômage**<sup>32</sup>. C'est parce que la prestataire aurait pu travailler à temps partiel pour le même employeur, mais a choisi plutôt de ne pas travailler du tout et de se retourner vers l'assurance-emploi. Mais la Cour fédérale a dit que la *Loi sur l'assurance-emploi* « a comme objectif d'assurer la sécurité des citoyens **en offrant de l'assistance aux personnes qui ont perdu leur emploi** et en aidant les chômeurs à retourner au travail. » La Cour fédérale

---

<sup>29</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-6.

<sup>30</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-6 au paragraphe 27.

<sup>31</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-7 au paragraphe 29.

<sup>32</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-7 au paragraphe 28.

a expliqué que c'est pour cela qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations si elle prend une période de congé volontairement et sans justification<sup>33</sup>.

[27] En l'occurrence, la division générale a conclu qu'il aurait été une solution raisonnable que d'accepter un travail à temps partiel pour la durée de la campagne électorale au lieu de choisir de prendre un congé sans solde, se privant ainsi totalement de revenus. Il n'y a pas de motif défendable que la division générale ait rendu des motifs qui ne seraient pas logiques ou cohérents.

– **La division générale n'avait pas à statuer sur l'opportunité pour l'employeur de permettre à la prestataire de travailler à temps plein**

[28] La prestataire allègue dans sa demande et son argumentaire devant la division d'appel que la division générale a erré en droit dans son interprétation de la *Loi sur la fonction publique*. La prestataire reproche à la division générale d'avoir décidé que son employeur ne pouvait pas lui permettre de travailler à temps plein alors qu'elle se présentait pour un parti aux élections fédérales<sup>34</sup>.

[29] Mais ce n'est pas ce que la division générale a décidé. La division générale a écrit que la *Loi sur la fonction publique* ne dit pas qu'un fonctionnaire peut poursuivre son travail tout en étant candidat à une élection<sup>35</sup>. C'était en réponse à la prétention de la prestataire qu'elle aurait dû pouvoir continuer à travailler à temps plein tout en se présentant comme candidate aux élections fédérales.

[30] La division générale n'avait pas à déterminer ce que l'employeur pouvait ou non permettre à la prestataire selon une loi provinciale. La division générale a d'ailleurs souligné cela à juste titre dans sa décision. Elle a expliqué que son rôle n'était pas d'interpréter les règles s'appliquant dans les relations de travail avec les fonctionnaires de l'État québécois<sup>36</sup>. La division générale a d'ailleurs souligné que la prestataire devait exercer un autre recours si elle considérait que son employeur avait mal interprété la

---

<sup>33</sup> Voir la décision *Bossé c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 137 au paragraphe 28.

<sup>34</sup> Voir la demande à la division d'appel à AD1-4.

<sup>35</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-6 au paragraphe 26.

<sup>36</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-5 au paragraphe 22.

*Loi sur la fonction publique*<sup>37</sup>. La division générale est chargée de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* et est habilitée par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Elle n'est pas chargée de l'interprétation de la *Loi sur la fonction publique*. Elle n'est pas non plus responsable d'examiner le comportement d'un employeur.

[31] La division générale a écrit vouloir traiter des arguments de la prestataire. Les faits non contestés dans le dossier sont que l'employeur de la prestataire, le gouvernement du Québec, a informé la prestataire qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein durant la période de campagne électorale. C'est l'interprétation qui a été faite par le gouvernement du Québec de la *Loi sur la fonction publique*. La prestataire a témoigné devant la division générale que son employeur lui a dit qu'il n'était pas possible de garder ses conditions de travail à temps plein<sup>38</sup>. Elle a expliqué que son employeur lui a offert d'aller en congé sans solde ou en congé avec traitement partiel. Le congé avec traitement partiel impliquait une baisse du nombre d'heures de travail<sup>39</sup>.

[32] La division générale a expliqué au paragraphe 13 de sa décision que la prestataire disposait de ces deux options si elle voulait se présenter aux élections fédérales comme employée du gouvernement du Québec<sup>40</sup>. La division générale a souligné que l'employeur a tenté de trouver un compromis pour permettre à la prestataire de se présenter comme candidate aux élections.

[33] Il n'y a donc pas de motif défendable que la division générale ait commis une erreur de droit. L'examen du caractère volontaire de la prise de congé sans solde n'exigeait pas une interprétation juridique de la *Loi sur la fonction publique*.

---

<sup>37</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-7 au paragraphe 30.

<sup>38</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 17 min 40 sec.

<sup>39</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 18 min 08 sec.

<sup>40</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-4.

– **Il n’y a pas de motif défendable que la division générale ait erré en droit en limitant son analyse de la disponibilité de la prestataire au fait qu’elle aurait pu conserver son emploi à temps partiel**

[34] Même si la prestataire a été jugée inadmissible par la division générale en vertu de l’article 32(1) de la *Loi sur l’assurance-emploi*, la Commission avait également déterminé que la prestataire n’était pas admissible au bénéfice des prestations en raison du fait qu’elle n’était pas disponible pour travailler pour la période du 26 mars au 5 mai 2025<sup>41</sup>. La *Loi sur l’assurance-emploi* prévoit à l’article 18(1)(a) que la prestataire devait être capable et disponible pour travailler mais incapable de trouver un emploi convenable pour être admissible à des prestations. L’article 50(8) de la *Loi sur l’assurance-emploi* prévoit également qu’une personne doit prouver faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable<sup>42</sup>.

[35] La division générale a examiné la disponibilité de la prestataire en appliquant ces deux dispositions législatives.

[36] Le test juridique élaboré pour déterminer la disponibilité selon l’article 18(1)(a) implique l’application des trois facteurs élaborés dans l’affaire *Faucher*<sup>43</sup>. La division générale a déterminé, en fonction de la jurisprudence bien établie en la matière, que la prestataire devait prouver les trois éléments suivants :

- qu’elle voulait retourner travailler dès qu’un emploi convenable serait offert;
- qu’elle faisait des démarches pour trouver un emploi convenable;
- qu’elle n’avait pas établi de conditions personnelles limitant indûment ses chances de retourner travailler<sup>44</sup>.

[37] Dans sa demande et son argumentaire à la division d’appel, la prestataire ne conteste pas que ce soit le test juridique adéquat. La prestataire soumet plutôt que

---

<sup>41</sup> Voir l’avis de décision à GD3-29.

<sup>42</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-8 au paragraphe 38 et suivants.

<sup>43</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l’emploi et de l’immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>44</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-11 au paragraphe 50.

l'analyse de la division générale s'est limitée de façon indue au fait que la prestataire aurait pu conserver son emploi malgré la diminution d'heures<sup>45</sup>. La prestataire reproche à la division générale d'avoir écarté la preuve de ses recherches d'emploi dans l'analyse de sa disponibilité.

[38] La prestataire n'a pas démontré que son argument a une chance raisonnable de succès. La division générale a explicitement examiné les activités de recherche d'emploi de la prestataire dans sa décision dans le cadre de son analyse de la disponibilité. La division générale a considéré le témoignage de la prestataire que de trouver un emploi durant la campagne électorale était sa priorité<sup>46</sup>. La division générale a mentionné au paragraphe 44 de sa décision avoir considéré le témoignage de la prestataire qu'elle avait effectué quelques recherches pour se trouver un emploi<sup>47</sup>. Mais la division générale a retenu que les employeurs étaient réticents à engager la prestataire pendant une courte période. En effet, la prestataire a témoigné devant la division générale qu'elle s'est fait dire par un employeur potentiel qu'elle ne pouvait pas se faire engager car elle allait partir après trois semaines<sup>48</sup>.

[39] La division générale a aussi énoncé clairement avoir examiné les activités de recherche d'emploi de la prestataire au paragraphe 54 de sa décision. Dans le cadre de l'analyse du deuxième facteur *Faucher*, qui traite des démarches pour trouver un emploi convenable, la division générale a référé à l'analyse effectuée dans sa décision des démarches « habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi au sens de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>49</sup>. La division générale a mentionné avoir utilisé les activités de recherche d'emploi énumérées dans le Règlement comme référence<sup>50</sup>.

---

<sup>45</sup> Voir l'argumentaire de la prestataire à AD1B-5.

<sup>46</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-9 au paragraphe 43.

<sup>47</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-10 au paragraphe 44.

<sup>48</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 27 min 55 sec.

<sup>49</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-12.

<sup>50</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-12 au paragraphe 54.

[40] La division générale a écrit que les démarches faites par la prestataire pour trouver un emploi n'étaient pas suffisantes<sup>51</sup>. Il lui était possible d'en venir à cette conclusion. Il n'y a pas de motif défendable que la division générale ait commis une erreur de droit en négligeant d'examiner certains éléments d'un test juridique.

[41] Ensuite, la division générale a décidé que la prestataire a établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de retourner travailler. Elle a décidé que la prestataire se cherchait un emploi temporaire pendant qu'elle s'impliquait dans une campagne électorale<sup>52</sup>. La preuve au dossier permet d'appuyer cette conclusion. La prestataire avait témoigné qu'elle se cherchait un emploi à temps plein « qui peut se faire en trois semaines »<sup>53</sup>. Elle a ajouté qu'elle cherchait un ancien employeur ou quelqu'un à qui ça aurait fait plaisir de l'employer pendant trois semaines<sup>54</sup>.

[42] La division générale a contrasté ces conditions personnelles imposées par la prestataire, avec le fait qu'elle avait déjà un emploi et que son employeur lui aurait permis de travailler à temps partiel pendant sa campagne électorale<sup>55</sup>. Ainsi, il n'y a pas de motif défendable que la division générale a seulement considéré l'offre de travailler à temps partiel par l'employeur de la prestataire.

### **Remarques additionnelles**

[43] La Cour fédérale nous demande de regarder l'ensemble du dossier pour voir si des erreurs, autres que celles alléguées par la prestataire, auraient pu être commises par la division générale<sup>56</sup>. Cependant, la Cour nous demande de faire cela lorsqu'il s'agit d'une personne se représentant seule.

[44] Étant donné que la prestataire est représentée par avocat dans le cadre de cet appel, je n'ai pas besoin d'évaluer la possibilité que des erreurs qui n'ont pas été alléguées par la prestataire et son avocat aient pu être commises par la division

---

<sup>51</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-12 au paragraphe 55.

<sup>52</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-12 aux paragraphes 56 et 57.

<sup>53</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 26 min 55 sec.

<sup>54</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience devant la division générale à 27 min 10 sec.

<sup>55</sup> Voir la décision de la division générale à AD1A-12 au paragraphe 57.

<sup>56</sup> Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 au paragraphe 10.

générale. J'ai expliqué pourquoi je suis convaincue qu'il n'y a pas de motifs défendables que les erreurs alléguées par la prestataire donneraient de chance raisonnable de succès à l'appel.

[45] Je note, en conclusion, que la décision de la division générale s'inscrit dans un continuum de décisions administratives rendues au sujet de personnes voulant obtenir de l'assurance-emploi alors qu'elles se présentent comme candidats à une élection. Bien que cette décision ne soit pas contraignante, je trouve pertinent de mentionner une cause décidée par le juge-arbitre du Canada sur les prestations, dont les faits sont très similaires<sup>57</sup>. Une prestataire disait que son congé sans solde n'était pas volontaire, car elle avait été obligée de prendre un congé pour se présenter comme candidate aux élections. Elle avait plaidé qu'elle aurait voulu rester en poste, mais que la loi gouvernant les fonctionnaires l'obligeait à prendre un congé durant la période électorale. Le décideur avait déterminé que le fait de demander un congé sans solde était néanmoins volontaire.

[46] Dans une autre affaire similaire, la division générale a décidé qu'une prestataire qui avait quitté son emploi pour se présenter comme candidate aux élections avait volontairement quitté son emploi alors que d'autres solutions s'offraient à elle<sup>58</sup>. Elle était donc exclue du bénéfice des prestations.

## Conclusion

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

Elsa Kelly-Rhéaume  
Membre de la division d'appel

---

<sup>57</sup> Voir la décision CUB 17867.

<sup>58</sup> Voir la décision *H. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 453.