



[TRADUCTION]

Citation : *KS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 505

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : K. S.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 4 mai 2025
(GE-25-1079)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Date de la décision : Le 14 mai 2025

Numéro de dossier : AD-25-340

Décision

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

Aperçu

[2] K. S. est la prestataire dans la présente affaire. Elle veut la permission de faire appel d'une décision de la division générale. Je la lui accorderai si son appel a une chance raisonnable de succès.

[3] La division générale a rejeté son appel. Elle a décidé qu'elle ne pouvait pas recevoir de prestations régulières parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler au titre de deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi*¹.

[4] La prestataire affirme que la division générale a commis trois erreurs. Elle a utilisé une procédure inéquitable et a commis une erreur de compétence et une erreur de fait importante.

[5] Il est impossible de soutenir que la division générale a commis deux erreurs de droit. Malheureusement pour la prestataire, aucune de ces erreurs ne donne à son appel une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel.

Question en litige

[6] L'appel de la prestataire a-t-il une chance raisonnable de succès?

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

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

[7] J'ai lu la demande d'appel de la prestataire², j'ai lu la décision de la division générale, j'ai examiné les documents au dossier de la division générale³, et j'ai écouté l'enregistrement de l'audience⁴. J'ai ensuite rendu ma décision.

[8] La prestataire semble mal comprendre la loi en ce qui concerne la disponibilité.

[9] La loi dit qu'elle devait prouver qu'elle était disponible pour travailler. Autrement dit, pour chaque jour de semaine où elle voulait recevoir des prestations régulières, il fallait qu'elle démontre qu'elle cherchait activement un emploi convenable. Et si la Commission le lui demandait, elle devait démontrer qu'elle faisait une recherche d'emploi adéquate. La Commission n'avait pas à prouver qu'elle n'était pas disponible.

[10] La division générale devait trancher son appel en fonction de la loi et de la preuve qu'elle a acceptée, et non en fonction de la question de savoir si ses collègues masculins recevaient des prestations. Ce n'est pas injuste, c'est la loi. Lorsque la prestataire a présenté sa demande de prestations, elle a reconnu ses responsabilités légales. Cela comprenait sa responsabilité de chercher du travail et de conserver un dossier de recherche d'emploi détaillé⁵.

[11] Pour ces motifs et les motifs qui suivent, je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel.

Le critère de la permission de faire appel exclut les appels qui n'ont aucune chance raisonnable de succès⁶

[12] Je peux donner à la prestataire la permission de faire appel si son appel a une chance raisonnable de succès⁷. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est **possible**

² Voir les documents AD1 et AD1B du dossier d'appel.

³ Voir les documents GD2 à GD6 et GD8 du dossier d'appel.

⁴ L'audience a duré environ une heure.

⁵ Voir la page GD3-7 du dossier d'appel.

⁶ Voir le paragraphe 32 de la décision *Paradis c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1282.

⁷ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

de soutenir que la division générale a commis une erreur qui pourrait donner à son appel **une chance de succès**⁸.

[13] Je peux examiner quatre types d'erreurs⁹. La division générale a utilisé une procédure inéquitable ou a commis une erreur de compétence, une erreur de droit ou une erreur de fait importante.

[14] Les motifs d'appel de la prestataire exposent les questions clés et les principaux arguments que je dois examiner¹⁰. La prestataire a coché trois cases d'erreur dans sa demande d'appel : procédure inéquitable, erreur de compétence et erreur de fait importante.

[15] Comme la prestataire se représente elle-même, je vais aussi regarder au-delà de ses arguments lorsque j'appliquerai le critère de la permission de faire appel¹¹. Je vais vérifier si la division générale a commis les erreurs que la prestataire prétend et si elle a commis une erreur de droit.

Aucun argument défendable selon lequel la division générale a commis une erreur de compétence ou utilisé une procédure inéquitable

– Aucune erreur de compétence

[16] La prestataire n'a pas démontré qu'il était possible de soutenir que la division générale avait commis une erreur de compétence. La compétence fait référence au pouvoir de trancher une question de droit. Aucun de ses motifs ne laisse entrevoir ce type d'erreur¹².

⁸ Voir la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

¹⁰ Voir le paragraphe 13 de la décision *Hazaparu c Canada (Procureur général)*, 2024 CF 928.

¹¹ La Cour fédérale a déclaré que la division d'appel ne devrait pas appliquer le critère de la permission de faire appel de façon machinale et qu'elle devrait examiner le dossier de la division générale. Voir, par exemple, la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874, la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et la décision *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

¹² Voir le paragraphe 59 de la décision *Twardowski v Canada (Attorney General)*, 2024 CF 1326 [en anglais seulement].

[17] La division générale a correctement énoncé la question qu'elle devait trancher (paragraphe 10). Elle a ensuite tranché seulement cette question en utilisant les deux articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui traitent de la disponibilité.

– **La division générale a utilisé une procédure équitable**

[18] La prestataire n'a pas démontré que la division générale a utilisé une procédure inéquitable, c'est-à-dire que la procédure était injuste pour la prestataire. Le simple fait d'être en désaccord avec les conclusions de la division générale ou avec l'issue de l'appel ne permet pas de soutenir que la division générale a commis une erreur¹³.

[19] Elle fait valoir que [traduction] « la division générale [...] a été injuste en ce qui concerne le versement de prestations régulières d'assurance-emploi¹⁴ ». Elle appelle le refus de prestations [traduction] « une situation de préjudice » et dit : [traduction] « J'ai l'impression d'avoir été traitée injustement¹⁵ ». Ses motifs me montrent qu'elle n'est pas d'accord avec l'issue de son appel. Elle pense qu'il est injuste qu'elle n'ait pas obtenu de prestations. Cependant, il ne s'agit pas d'une erreur concernant la procédure ou le processus utilisé par la division générale dans son appel.

[20] J'ai examiné les documents au dossier de la division générale et la décision, et j'ai écouté l'enregistrement de l'audience. Rien ne laissait croire que le processus de la division générale était injuste envers la prestataire ou que la membre de la division générale n'était pas impartiale.

Il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante

[21] La prestataire soutient que la division générale [traduction] « a mal interprété la preuve et a utilisé des hypothèses erronées pour fonder son admissibilité aux prestations¹⁶ ». Les hypothèses font référence à ce qu'elle a dit à la Commission. Comme elle l'a expliqué à l'audience, lorsqu'elle a dit qu'elle allait prendre congé

¹³ Voir le paragraphe 20 de la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874.

¹⁴ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir les pages AD1-8 et AD1B-1 du dossier d'appel.

pendant l'hiver, elle voulait dire une semaine ou deux, et non l'hiver au complet¹⁷. Et lorsqu'elle a dit qu'elle voulait travailler à temps partiel, ce n'était qu'une préférence, elle était ouverte à travailler à temps plein¹⁸. Enfin, elle affirme qu'il n'y a aucune preuve valide qui montre qu'elle n'a jamais été disponible pour travailler¹⁹.

[22] À part les hypothèses, la prestataire n'a pas mentionné la preuve qu'elle croit que la division générale a mal interprétée.

[23] La division générale commet une erreur de fait importante si elle rend sa décision en ignorant ou en interprétant incorrectement la preuve pertinente²⁰.

« Pertinente » désigne les éléments de preuve exigés par les critères juridiques.

[24] La division générale a utilisé les deux critères juridiques de disponibilité prévus par la *Loi sur l'assurance-emploi* (paragraphe 13, 17, 18, 30 et 31). Pour chaque critère, la prestataire devait prouver qu'elle était disponible (la Commission n'avait pas à démontrer qu'elle n'était jamais disponible). Elle devait présenter des éléments de preuve crédibles et fiables qui montraient qu'elle :

- voulait retourner à un emploi convenable le plus tôt possible;
- en a fait assez pour trouver un emploi convenable, y compris faire les démarches habituelles et raisonnables énumérées dans la loi;
- n'avait pas imposé de conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner travailler.

¹⁷ C'est ce que j'ai compris en écoutant l'enregistrement de l'audience de la division générale à partir de 44 min 32 s.

¹⁸ Écouter l'enregistrement de l'audience de la division générale à partir de 59 min 27 s.

¹⁹ Voir la page AD1-8 du dossier d'appel.

²⁰ L'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit qu'il existe un moyen d'appel lorsque 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 en langage clair, en me fondant sur les termes de la *Loi sur l'assurance-emploi* et sur les affaires qui ont interprété cette loi.

[25] La division générale a examiné attentivement la preuve de la prestataire et celle de la Commission, sans ignorer ni mal interpréter la preuve pertinente (paragraphe 19, 20, 21, 25 à 28, 33, 35, 36 et 39 à 41).

[26] La division générale a expliqué comment elle soupesait la preuve, y compris comment elle évaluait la crédibilité et la fiabilité et comment elle traiterait les éléments de preuve contradictoires. Elle a tenu compte de ce que la prestataire a dit à la Commission, des [traduction] « hypothèses » de la Commission et des explications des contradictions fournies par la prestataire (paragraphe 16, 28 et 33). Elle a examiné les dossiers de recherche d'emploi de la prestataire et ce qu'elle a dit à la Commission au sujet de la preuve de sa recherche d'emploi (paragraphe 27 et 28).

[27] La division générale a soupesé ces éléments de preuve et a conclu que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle avait fait des démarches « habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi (paragraphe 28). Ensuite, la division générale a conclu qu'elle ne satisfaisait pas au deuxième facteur de la décision *Faucher* (paragraphe 34 à 37).

[28] La division générale a également examiné et soupesé la preuve des parties lorsqu'elle a évalué les premier et troisième facteurs de la décision *Faucher* (paragraphe 33 et 30 à 41). Elle n'a pas ignoré ou mal compris des éléments de preuve pertinents.

[29] La preuve pertinente appuie la décision de la division générale. La disponibilité est une question de fait que la division générale doit trancher. Cela signifie que je ne peux pas remettre en question la façon dont la division générale a soupesé la preuve ni réévaluer la preuve moi-même.

[30] Pour résumer cette section, il est impossible de soutenir que la division générale a commis une erreur de fait importante.

Il est possible de soutenir que la division générale a commis deux erreurs de droit, mais ni l'une ni l'autre ne donne à l'appel de la prestataire une chance raisonnable d'être accueilli

[31] La division générale commet une erreur de droit lorsqu'elle ne fournit pas des motifs adéquats pour sa décision, qu'elle interprète mal une loi ou qu'elle utilise un critère juridique incorrect.

– Tirer une conclusion sur ce qui constitue un emploi convenable pour la prestataire

[32] Il est possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas tiré de conclusion au sujet de ce qui constitue un « emploi convenable » au titre des critères juridiques prévus aux articles 18(1)(a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[33] Un emploi convenable fait partie de la loi sur la disponibilité pour le travail. Ces mots figurent dans les deux sections consacrées à la disponibilité. Ce qui constitue un emploi convenable était une des questions en litige dans l'appel de la prestataire. Quel emploi à temps partiel ou à temps plein constituerait un emploi convenable pour la prestataire? La Commission a soutenu que la prestataire devait démontrer qu'elle était prête à travailler à temps plein, à temps partiel, le soir, la nuit, à faire des quarts de travail, et à accepter un travail comportant des heures longues ou peu commodes, voire des heures supplémentaires. La prestataire a affirmé qu'elle avait le droit de choisir un travail à temps partiel et de faire seulement des quarts de jour.

[34] La division générale ne s'est pas attaquée à cette question, mais elle aurait dû le faire. Elle aurait dû établir ce qui constituait un emploi convenable pour la prestataire avant d'examiner si ses démarches de recherche d'emploi étaient habituelles et raisonnables (paragraphe 17 et 18). Et avant d'appliquer les facteurs de la décision *Faucher* (paragraphe 30).

[35] Même si la division générale a commis cette erreur, cela ne donne pas à l'appel de la prestataire une chance raisonnable de succès. En effet, la preuve montre qu'elle n'était pas disponible pour travailler à temps partiel ou à temps plein.

[36] La preuve non contredite montrait que la prestataire remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations sur la base d'un emploi à temps plein. Rien ne prouve non plus qu'elle avait des restrictions familiales ou liées à sa santé qui limitaient le type de travail ou les heures de travail qu'elle pouvait faire. Elle a déclaré qu'elle travaillait dans le domaine du béton cinq jours par semaine, dix heures par jour. Ainsi, elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[37] Les motifs de la division générale montrent qu'elle a supposé que la prestataire devait prouver qu'elle cherchait un emploi à temps plein. La division générale a conclu que la prestataire limitait ses chances de retourner travailler en postulant seulement pour des emplois à temps partiel (paragraphe 41). De plus, la division générale a reconnu que la prestataire n'avait postulé que pour deux emplois et qu'elle voulait prendre congé pendant l'hiver. Cela montre que ses démarches pour trouver un emploi à temps plein ou à temps partiel n'étaient pas habituelles ou raisonnables (paragraphe 28).

– **Impossible d'obtenir des prestations à partir du moment où la Commission lui a demandé de prouver sa recherche d'emploi**

[38] Il est possible de soutenir que la division générale a mal interprété le critère de disponibilité pour le travail prévu à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il y a un argument solide selon lequel l'article 23 empêche une personne de recevoir des prestations **à partir du moment où la Commission lui demande** de prouver ses démarches de recherche d'emploi, si elle n'a pas démontré que ses démarches étaient raisonnables et habituelles.

[39] La division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale a déclaré qu'avant que la Commission puisse refuser des prestations à une personne au titre de l'article 50(8), elle doit lui demander une preuve de ses démarches de recherche d'emploi²¹. De plus, la Commission doit dire à la personne quels types de preuves répondront à sa

²¹ 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.

demande. Le Tribunal doit interpréter la *Loi sur l'assurance-emploi* de façon uniforme en fonction de notre expertise et du rôle qui nous est confié par le législateur²². Les deux décisions de la division d'appel sont bien motivées et la division générale doit les suivre. Dans de nombreux cas, c'est ce que la division a fait²³.

[40] Dans l'appel de la prestataire, la division générale n'a pas tenu compte de cette partie du critère juridique. La décision semble supposer (sans justifier) pourquoi la prestataire était inadmissible au titre de l'article 50(8) à compter du début de sa période de prestations. Cependant, la Commission a demandé à la prestataire de fournir des preuves de sa recherche d'emploi le 18 mars 2025²⁴. Il est donc possible de soutenir que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas commencé son inadmissibilité à cette date.

[41] Même si la division générale a commis cette erreur, cela ne donne pas à l'appel de la prestataire une chance raisonnable de succès. En effet, la prestataire n'a pas satisfait à l'autre critère de disponibilité prévu à l'article 18(1)(a). Par conséquent, elle ne pouvait pas recevoir de prestations **à partir du début de sa demande**. Ainsi, cette erreur au titre de l'article 50(8) ne changerait pas l'issue relative à sa demande.

Conclusion

[42] Même s'il est possible de soutenir que la division générale a commis deux erreurs de droit, l'appel de la prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

[43] Par conséquent, je ne peux pas lui accorder la permission de faire appel de la décision de la division générale.

Glenn Betteridge

Membre de la division d'appel

²² Voir les paragraphes 72, 111 et 129 de la décision *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, 2019 CSC 65.

²³ 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.

²⁴ Voir la page GD3-23 du dossier d'appel.