



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RB*, 2022 TSS 33

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

**Décision relative à une demande de
permission d'en appeler**

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

Partie défenderesse : R. B.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
17 décembre 2021 (GE-21-2226)

Membre du Tribunal : Jude Samson

Date de la décision : Le 31 janvier 2022

Numéro de dossier : AD-21-456

Décision

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

Aperçu

[2] R. B. est la prestataire dans la présente affaire. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. Toutefois, la Commission de l'assurance-emploi du Canada¹ a décidé que la prestataire n'était pas admissible à ces prestations à partir du 21 avril 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[3] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du présent Tribunal. Celle-ci a jugé que la prestataire était disponible pour travailler pendant la période pertinente.

[4] La Commission veut maintenant faire appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel. Avant que cette affaire puisse aller de l'avant, je dois d'abord décider si j'accorde la permission ou non.

[5] La Commission soutient que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante au sujet des faits de l'affaire. Elle soutient également que la division générale a commis une erreur de droit.

[6] J'estime que l'appel de la Commission n'a aucune chance raisonnable de succès. Je n'ai donc d'autre choix que de lui refuser la permission de faire appel.

¹ Les lettres de la Commission sont envoyées par Service Canada, car il s'occupe du programme d'assurance-emploi pour la Commission.

Question en litige

[7] La présente décision porte sur les questions suivantes :

- a) En concluant que la prestataire avait fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable, la division générale aurait-elle pu fonder sa décision sur une erreur importante au sujet des faits de l'affaire?
- b) La division générale aurait-elle pu commettre une erreur de droit en ignorant les exigences de la loi en matière de disponibilité?

Analyse

[8] Une procédure en deux étapes s'applique aux dossiers de la division d'appel. Le présent appel est rendu à la première étape : la permission de faire appel.

[9] À cette étape, le critère juridique auquel la Commission doit satisfaire est peu rigoureux : a-t-elle soulevé un argument défendable pouvant mener à l'accueil de l'appel²? Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, je dois refuser la permission de faire appel³.

[10] Pour répondre à cette question, je me suis demandé si la division générale avait peut-être commis une erreur que je peux examiner⁴.

² Voir les décisions *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259.

³ Il s'agit du critère juridique décrit à l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès

[11] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la prestataire devait, entre autres, être disponible pour travailler⁵. La disponibilité est évaluée grâce à trois éléments principaux⁶.

[12] La division générale a examiné ces trois éléments et a conclu que la prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

– La division générale n'a pas fondé sa décision sur une erreur importante au sujet des faits de l'affaire

[13] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de fait en concluant que la prestataire satisfaisait au deuxième élément : exprimer le désir de retourner sur le marché du travail par la recherche d'un emploi convenable.

[14] Selon la Commission, la prestataire n'a fait aucune recherche d'emploi à partir d'avril 2021, car elle allait recommencer à travailler chez son employeur habituel en juillet 2021.

[15] La division générale a reconnu les préoccupations de la Commission⁷. Toutefois, elle a jugé que la prestataire avait fait des démarches suffisantes pour se trouver un emploi convenable. Plus spécifiquement, la prestataire s'est trouvé un emploi auprès de son employeur habituel et a fait des démarches afin d'obtenir un transfert⁸.

[16] Les arguments de la Commission ne relèvent aucune erreur de fait en particulier. En effet, l'attaque de la Commission n'est pas fondée sur un élément de preuve que la division générale a ignoré ou mal interprété.

⁵ Cette exigence est prescrite à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Ces éléments ont été décrits par la Cour d'appel fédérale dans la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1997 CanLII 4856.

⁷ Voir, par exemple, le paragraphe 6 de la décision de la division générale.

⁸ Voir les paragraphes 26 à 29 de la décision de la division générale.

[17] La Commission semble plutôt être en désaccord avec l'issue de l'affaire. Elle soutient que la décision de la division générale est déraisonnable compte tenu de la preuve au dossier⁹.

[18] J'estime alors que la Commission me demande de soupeser de nouveau la preuve. Ou qu'elle conteste la façon dont des principes juridiques établis ont été appliqués aux faits de l'affaire. Toutefois, je ne peux pas examiner de telles erreurs¹⁰.

[19] Par conséquent, cet argument de la Commission n'a aucune chance raisonnable de succès.

– La division générale n'a pas commis d'erreur de droit

[20] De plus, la Commission maintient que la division générale a ignoré les exigences de la loi en matière de disponibilité¹¹.

[21] Contrairement à ce que la Commission prétend, la division générale a :

- résumé l'exigence de la loi en matière de disponibilité et fait référence aux articles de loi pertinents¹²;
- cerné les trois principaux éléments qui permettent d'évaluer la disponibilité¹³;
- reconnu les démarches de recherche d'emploi de la prestataire et invoqué des décisions judiciaires pour appuyer sa conclusion selon laquelle la prestataire était disponible pour travailler¹⁴.

[22] Une fois de plus, j'estime que l'argument de la Commission n'a aucune chance raisonnable de succès.

⁹ Voir les observations de la Commission à la page AD1-8.

¹⁰ Voir les paragraphes 7 à 11 de la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

¹¹ À ce sujet, la Commission invoque l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir les paragraphes 4 et 11 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 14 de la décision de la division générale.

¹⁴ Voir les paragraphes 26 à 29 de la décision de la division générale.

[23] En plus des arguments de la Commission, j'ai examiné le dossier et la décision de la division générale¹⁵.

[24] La preuve appuie la décision de la division générale. Je ne vois aucun élément de preuve que la division générale aurait pu ignorer ou mal interpréter. Enfin, la Commission n'a pas soutenu que la division générale avait été injuste de quelque façon que ce soit.

Conclusion

[25] J'ai conclu que l'appel de la Commission n'a aucune chance raisonnable de succès. Je n'ai donc d'autre choix que de lui refuser la permission de faire appel. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Jude Samson
Membre de la division d'appel

¹⁵ La Cour fédérale a affirmé que c'est ce que je dois faire dans la décision *Griffin c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 874 et la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615.