



Citation : *CG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1075

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : C. G.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
12 septembre 2022 (GE-22-1590)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 24 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-710

Décision

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

Aperçu

[2] La défenderesse (Commission) a décidé que la demanderesse (prestataire) n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 17 janvier 2022, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a porté en appel la décision devant la division générale.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire désirait retourner sur le marché du travail et qu'elle avait effectué des démarches suffisantes pour se trouver un emploi. Cependant, la division générale a déterminé que la prestataire limitait ses chances de trouver un emploi en refusant d'être vaccinée contre la COVID-19. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler à compter du 17 janvier 2022.

[4] La prestataire demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale n'a pas pris en considération les sérieuses recherches d'emplois qu'elle a faites afin de se trouver un emploi temporaire pendant son congé sans solde. Elle soutient qu'elle était disponible à travailler mais qu'elle n'a pas réussi à trouver un emploi temporaire selon ses qualifications.

[5] Je dois décider si on peut soutenir que la division générale a commis une erreur révisable qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

[6] Je refuse la permission d'en appeler puisqu'aucun des moyens d'appel soulevés par la prestataire ne confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Question en litige

[7] Est-ce que la prestataire soulève dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

Analyse

[8] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, spécifie les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale.

Ces erreurs révisables sont que :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine façon.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou encore, elle s'est prononcée sur une question sans pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision.

[9] La demande de permission d'en appeler est une étape préliminaire à une audience sur le fond de l'affaire. C'est une première étape que la prestataire doit franchir, mais le fardeau est ici inférieur à celui auquel elle devra rencontrer à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande permission d'en appeler, la prestataire n'a pas à prouver sa thèse mais elle doit établir que son appel a une chance raisonnable de succès. En autres mots, que l'on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable sur laquelle l'appel peut réussir.

[10] La permission d'en appeler sera en effet accordée si je suis convaincu qu'au moins l'un des moyens d'appel soulevés par la prestataire confère à l'appel une chance raisonnable de succès.

Est-ce que la prestataire soulève dans ses moyens d'appel, une erreur révisable qu'aurait commise la division générale qui confère à l'appel une chance raisonnable de succès?

[11] Au soutien de sa demande pour permission d'en appeler, la prestataire soutient que la division générale n'a pas pris en considération les sérieuses recherches d'emplois qu'elle a faites afin de se trouver un emploi temporaire pendant son congé sans solde. Elle soutient qu'elle était disponible à travailler, mais qu'elle n'a pas réussi à trouver un emploi temporaire selon ses qualifications.

[12] Pour être considéré comme disponible à travailler, un prestataire doit démontrer qu'il est capable et disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.¹

[13] La disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) Le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.²

[14] De plus, la disponibilité est déterminée pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel le prestataire peut prouver que, ce jour-là, il était capable et disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.³

¹ Voir article 18(1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

³ *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[15] La division générale a reconnu que la prestataire désirait retourner sur le marché du travail et qu'elle avait effectué des efforts suffisants pour se trouver un emploi.

[16] Cependant, la division générale a déterminé que la prestataire limitait ses chances de trouver un emploi en refusant d'être vacciné contre la COVID-19.

[17] Bien que la disponibilité suppose qu'une personne est animée du désir sincère de travailler, la volonté de travailler n'est pas en soi nécessairement synonyme de disponibilité au sens de la loi.

[18] Afin de décider si un prestataire fait preuve de disponibilité, il faut déterminer s'il se trouve aux prises avec des empêchements ayant pour effet d'entraver sa volonté de travailler.⁴

[19] La division générale a conclu des éléments portés à sa connaissance que, compte tenu de son statut vaccinal pendant la période en litige, la prestataire se trouvait dans une situation qui l'empêchait d'être disponible au sens de l'article 18(1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur L'AE).

[20] De plus, une recherche limitée à un emploi temporaire à temps plein dans l'attente d'un retour imminent auprès de l'employeur habituel ne rencontre pas les exigences de l'article 18(1) (a) de la *Loi sur l'AE*.

[21] Après examen du dossier d'appel, de la décision de la division générale et des arguments au soutien de la demande de permission d'en appeler, je conclus que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La prestataire ne soulève aucune question, dont la réponse pourrait mener à l'annulation de la décision contestée.

⁴ *Canada (Procureur Général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

Conclusion

[22] La permission d'en appeler est refusée. L'appel n'ira pas de l'avant.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel