



[TRADUCTION]

Citation : *TR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 824

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

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

**Partie demanderesse :** T. R.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 21 juin 2022  
(GE-22-1604)

---

**Membre du Tribunal :** Janet Lew

**Date de la décision :** Le 29 août 2022

**Numéro de dossier :** AD-22-439

## Décision

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

## Aperçu

[2] La demanderesse, T. R. (prestataire), fait appel de la décision de la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler et qu'elle était donc inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

[4] La prestataire soutient que la division générale a commis plusieurs erreurs de droit et de fait.

[5] Avant que l'appel de la prestataire puisse aller de l'avant, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès<sup>1</sup>. Une chance raisonnable de succès est l'équivalent d'une cause défendable<sup>2</sup>. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, l'affaire est close.

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je refuse à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

## Question en litige

[7] Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait concernant la disponibilité pour travailler de la prestataire?

## Analyse

[8] La division d'appel doit accorder la permission de faire appel à moins que l'appel n'ait aucune chance raisonnable de succès. L'appel a une chance raisonnable de

---

<sup>1</sup> Aux termes de l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

<sup>2</sup> Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

succès s'il est possible que la division générale ai commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou de fait.

[9] En ce qui concerne les erreurs de fait, il faut que la division générale ait fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance.

[10] Après avoir obtenu la permission de la division d'appel, la partie demanderesse passe à l'appel proprement dit. La division d'appel décide alors si la division générale a commis une erreur, et, dans l'affirmative, de la façon de la corriger.

### **Est-il possible de soutenir que la division générale a commis des erreurs de fait concernant la disponibilité pour travailler de la prestataire?**

[11] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de fait quant à sa disponibilité pour travailler. Elle fait valoir ce qui suit :

[traduction]

L'incohérence avec laquelle la politique de vaccination obligatoire était appliquée par [mon employeur] signifiait que mon emploi était en suspens et qu'on pouvait me rappeler au travail n'importe quand. Il était déraisonnable d'essayer de trouver un emploi qui me permettait de retourner à mon ancien travail sans devoir mentir au nouvel employeur en lui disant que je cherchais un poste permanent. Je cherchais un emploi temporaire.

Ce n'est pas non plus un obstacle personnel déraisonnable que de refuser de recevoir un vaccin expérimental qui pourrait me causer des problèmes de santé irréversibles et avoir des effets secondaires connus et de continuer à chercher un emploi qui n'exige pas d'être vacciné comme condition d'emploi. Cela relève de la sécurité de la personne — garantie par la *Charte des droits et libertés*.

[12] D'après cela, je comprends que la prestataire conteste les conclusions de la division générale selon lesquelles les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi n'étaient pas habituelles et raisonnables, ou qu'elle n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable. La prestataire conteste également la conclusion de la division générale voulant qu'elle a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

– **Démarches de la prestataire pour trouver un emploi**

[13] La prestataire ne conteste pas les conclusions de la division générale concernant la portée de sa recherche d'emploi. Cependant, elle tente d'expliquer pourquoi ses démarches ne correspondaient pas aux « démarches importantes et soutenues qui sont décrites dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*<sup>3</sup> ».

[14] Du point de vue de la prestataire, il était déraisonnable de chercher un poste permanent ailleurs, sachant qu'elle retournerait chez son ancien employeur une fois rappelée. Par conséquent, elle dit qu'elle a fait « des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable ». Elle affirme que ses démarches répondaient à ce que l'on définit comme étant des démarches « habituelles et raisonnables ».

[15] La division générale a reconnu que la prestataire s'attendait à retourner à son ancien emploi et qu'elle souhaitait le faire. La division générale a fait remarquer que la prestataire attendait que son employeur la rappelle au travail. Elle a noté que même si la prestataire avait « mené plusieurs activités de recherche d'emploi », sa recherche d'emploi était très limitée<sup>4</sup>. Elle n'avait postulé que pour quelques emplois depuis le 31 octobre 2021.

[16] Comme l'a fait remarquer la division générale, le *Règlement sur l'assurance-emploi* définit ce qu'on entend par « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi. L'article 9.001 énumère les critères servant à déterminer si les démarches d'une partie prestataire sont habituelles et raisonnables. Ainsi, bien que la prestataire estimait qu'il était déraisonnable de prolonger sa recherche d'emploi parce qu'elle allait de toute façon retourner à son ancien travail, le *Règlement sur l'assurance-emploi* exigeait toute de même qu'elle continue à faire des démarches de recherche d'emploi plus soutenues.

---

<sup>3</sup> Voir la paragraphe 24 de la décision de la division générale.

<sup>4</sup> Voir la paragraphe 24 de la décision de la division générale.

[17] La division générale a cité la décision *De Lamirande* de la Cour d'appel fédérale<sup>5</sup>. La Cour y écrit qu'une partie prestataire ne peut pas attendre d'être appelée à travailler. Dans le cas de la prestataire, elle cherchait du travail, mais la loi exigeait qu'elle soit plus active dans ses efforts de recherche d'emploi afin d'être admissible aux prestations.

[18] Ainsi, l'explication de la prestataire concernant sa recherche d'emploi n'aurait pas changé le résultat. La division générale devait tout de même examiner les démarches de la prestataire, si elles étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable.

– **Les conditions de retour au travail du prestataire**

[19] La prestataire ne conteste pas non plus les conclusions de la division générale concernant les limites qu'elle a imposées à sa recherche d'emploi. Le prestataire cherchait un emploi, mais elle a limité sa recherche à des emplois qui ne l'obligeaient pas à se faire vacciner. Elle dit que sa restriction était justifiée parce qu'elle ne croit pas à l'innocuité du vaccin.

[20] La division générale n'a pas négligé les raisons pour lesquelles la prestataire a limité sa disponibilité. Elle a noté que la prestataire ne voulait pas se faire vacciner et que cela constituait un obstacle majeur à sa recherche d'emploi.

[21] La prestataire estimait qu'elle avait une excuse raisonnable pour limiter sa recherche d'emploi. Cependant, pour prouver sa disponibilité au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle devait quand même démontrer qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[22] Les conclusions de la division générale étaient conformes à la loi. Comme elle l'a fait remarquer, la Cour d'appel fédérale a décidé que la disponibilité « ne peut être

---

<sup>5</sup> Voir la décision *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

subordonnée aux raisons particulières [...] pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à la disponibilité<sup>6</sup> ».

## **Conclusion**

[23] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est donc refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew  
Membre de la division d'appel

---

<sup>6</sup> Voir le paragraphe 19 de la décision *Canada (Procureur général) c Bertrand*, 1982 CanLII 3003 (CAF).