



[TRADUCTION]

Citation : *ZB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 366

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

**Décision relative à la permission de faire  
appel**

**Partie demanderesse :** Z. B.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le 10 janvier 2023  
(GE-22-2840)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Date de la décision :** Le 28 mars 2023

**Numéro de dossier :** AD-23-153

## Décision

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

## Aperçu

[2] La défenderesse (Commission) a décidé que le demandeur (prestataire) était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 24 janvier 2022.

[3] La Commission a établi que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il n'a pas cherché de travail pendant les deux premiers mois de sa demande. Il espérait retourner travailler pour son ancien employeur. Lorsqu'il a commencé à chercher du travail, les employeurs les plus convenables avaient les mêmes exigences en matière de vaccination. Le prestataire n'était pas d'accord. Après une révision infructueuse, le prestataire a fait appel à la division générale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire voulait retourner travailler et qu'il avait fait des démarches suffisantes pour se trouver un emploi. Toutefois, elle a conclu que le prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en refusant de se faire vacciner. La division générale a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi avant le 14 octobre 2022.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Le prestataire soutient que la division générale n'a pas respecté un principe de justice naturelle, qu'elle a commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'elle a conclu qu'il n'était pas disponible pour travailler avant le 14 octobre 2022.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[7] Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

## Question en litige

[8] Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?

## Analyse

[9] L'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Ces erreurs révisables sont les suivantes :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher. Ou bien, elle a tranché une question sans avoir le pouvoir de le faire.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.
4. La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.

[10] La demande de permission de faire appel est une étape préliminaire à une audience sur le fond. Il s'agit d'une première étape que le prestataire doit franchir, mais où le fardeau est inférieur à celui dont il devra s'acquitter à l'audience de l'appel sur le fond. À l'étape de la demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas à prouver ses prétentions. Il doit plutôt établir que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, on peut soutenir qu'il y a eu erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès.

[11] Donc, avant d'accorder la permission de faire appel, je dois être convaincu que les motifs de l'appel correspondent à l'un ou l'autre des moyens d'appel susmentionnés et qu'au moins un des motifs a une chance raisonnable de succès.

**Le prestataire soulève-t-il une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès?**

**Justice naturelle**

[12] Le prestataire soutient que tout le processus avec le personnel de Service Canada a été une expérience très humiliante. Le personnel a clairement fait preuve de partialité à chaque étape du processus.

[13] Le rôle de la division générale est d'examiner les éléments de preuve qui lui sont présentés par les deux parties, de déterminer les faits pertinents à la question de droit dont elle est saisie et d'énoncer dans sa décision écrite sa propre décision indépendante à cet égard. Ce n'est pas le rôle de la division générale d'enquêter sur la demande ou de se prononcer sur la conduite de la Commission pendant le processus de demande.

[14] La notion de « justice naturelle » comprend le droit d'une partie prestataire à une audience équitable devant la division générale. Une audience équitable présuppose un préavis suffisant de l'audience, la possibilité d'être entendu, le droit de savoir ce qui est reproché à une partie et la possibilité de répondre à ces allégations.

[15] Le prestataire soutient que le fait d'avoir deux dossiers distincts pour son appel a créé un fardeau logistique et administratif pour lui en tant que client sans représentant. Cela a aussi créé un fardeau pour le personnel du Tribunal qui a commis une erreur administrative en joignant les mêmes renseignements supplémentaires aux deux dossiers faisant l'objet d'un appel, bien qu'il ait fourni deux séries distinctes de renseignements supplémentaires après l'audience du 6 décembre 2022.

[16] Je remarque que le personnel a joint en effet les mêmes renseignements supplémentaires aux deux dossiers.<sup>1</sup> Toutefois, je ne vois pas en quoi cette erreur administrative aurait causé préjudice au prestataire.

[17] Le prestataire a eu une audience équitable. Il a reçu un préavis suffisant de l'audience. Il a eu l'occasion d'être entendu, le droit de savoir ce qui lui est reproché et la possibilité de répondre à ces allégations. Le fait que la division générale a instruit deux appels distincts au cours de la même audience n'a pas causé préjudice au prestataire.

[18] Je ne vois pas de manquement à la justice naturelle de la part de la division générale. Ce moyen d'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

### **Disponibilité**

[19] Le prestataire soutient que les restrictions relatives à la vaccination sont clairement involontaires et indépendantes de sa volonté et qu'elles ne devraient pas nuire à sa cause. Ce sont des restrictions imposées par les employeurs, et non par lui-même. Il soutient que les prestataires n'ont pas à se rendre disponibles pour des emplois qui ne sont pas convenables ni, logiquement, chercher de tels emplois.<sup>2</sup> Le prestataire soutient que ses actions et sa conduite indiquaient clairement qu'il avait l'intention d'être embauché; il a agi comme une personne raisonnable qui cherche un emploi dans des circonstances semblables l'aurait fait. Le prestataire soutient également que la division générale a ignoré les modalités de son contrat de travail relatives au congé, lesquelles interdisent expressément la recherche d'emploi pendant un congé. Il soutient que l'analyse du membre n'était pas « fondée sur un raisonnement intrinsèquement cohérent qui est à la fois rationnel et logique ».<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Voir GD7.

<sup>2</sup> Conformément à l'article 6(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration) c Vavilov*, [2019] 4 RCS 653.

[20] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable.

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

- (1) le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
- (2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- (3) ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.<sup>4</sup>

[22] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel la partie prestataire peut prouver qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[23] Les prestataires doivent établir leur disponibilité pour le travail et pour recevoir des prestations, cette disponibilité ne doit pas être indûment limitée. La *Loi sur l'assurance-emploi* est conçue de façon à ce que seules les personnes qui sont véritablement au chômage et qui **cherchent activement du travail** reçoivent des prestations. Le fait qu'il soit interdit au prestataire, en vertu de son contrat de travail, de chercher du travail ne le soustrait pas à cette obligation en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. C'est une condition essentielle pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[24] La division générale a conclu que le prestataire avait établi une condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en choisissant de ne pas se faire vacciner.

[25] La division générale a conclu qu'en choisissant de ne pas se faire vacciner, le prestataire se limitait à des emplois sans exigences en matière de vaccination – à une

---

<sup>4</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

époque où, de son propre aveu, la plupart (sinon la totalité) des emplois dans son domaine ou dans des emplois gouvernementaux exigeaient que les candidats soient vaccinés.

[26] Le prestataire soutient que la division générale a commis une erreur en omettant d'appliquer l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* concernant un emploi convenable. Il soutient que les emplois qui ont des politiques de vaccination constituent des emplois non convenables.

[27] La santé et les capacités physiques d'une partie prestataire évoquées à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* font référence au rendement au travail. Les emplois disponibles n'allaient pas nuire à la santé et aux capacités du prestataire. Le prestataire aurait été en mesure d'accepter et d'effectuer les tâches découlant de ces emplois s'il n'avait pas choisi personnellement de refuser la vaccination. Par conséquent, les emplois constituaient des emplois convenables.

[28] En choisissant de ne pas se faire vacciner, le prestataire a établi une condition personnelle qui a limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. La preuve appuie la conclusion de la division générale selon laquelle le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[29] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments du prestataire, je conclus que la division générale a tenu compte de la preuve dont elle disposait et qu'elle a correctement appliqué les facteurs énoncés dans la décision *Faucher* pour déterminer la disponibilité du prestataire. Je n'ai d'autre choix que de conclure que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès.

## **Conclusion**

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

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel