



[TRADUCTION]

Citation : *RC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 495

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : R. C.

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

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale le
9 décembre 2022 (GE-22-2517)

Membre du Tribunal : Melanie Petrunia

Date de la décision : Le 24 avril 2023

Numéro de dossier : AD-23-53

Décision

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

Aperçu

[2] Le demandeur, R. C. (prestataire), a été congédié de son emploi et a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler et qu'il était inadmissible au bénéfice des prestations.

[3] Le prestataire a porté cette décision en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté son appel. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler parce qu'il n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi et qu'il avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner travailler.

[4] Le prestataire fait maintenant appel de la décision de la division générale auprès de la division d'appel du Tribunal. Il doit d'abord obtenir la permission pour que son appel puisse aller de l'avant.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur révisable qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Je refuse la permission de faire appel parce que l'appel du prestataire n'a aucune chance raisonnable de succès.

Question en litige

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

Je ne donne pas au prestataire la permission de faire appel

[7] Le critère juridique que le prestataire doit remplir pour demander la permission de faire appel est peu rigoureux : est-il possible de soutenir que l'appel a une chance de succès?¹

[8] Pour trancher cette question, je me suis surtout demandé si la division générale aurait pu commettre une ou plusieurs des erreurs pertinentes (ou des moyens d'appel) énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*².

[9] Un appel n'est pas une nouvelle audience pour la demande originale. Je dois plutôt décider si la division générale a fait l'une des choses suivantes :

- a) Elle n'a pas offert une procédure équitable.
- b) Elle n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou a tranché une question qu'elle n'aurait pas dû trancher.
- c) Elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.³
- d) Elle a commis une erreur de droit.⁴

[10] Avant que le prestataire puisse passer à l'étape suivante de l'appel, je dois être convaincue qu'au moins un de ces moyens d'appel confère à l'appel une chance raisonnable de succès. Une chance raisonnable de succès signifie que le prestataire pourrait faire valoir son cas et possiblement avoir gain de cause. Je dois aussi être

¹ Ce critère juridique est décrit dans des affaires comme *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115 au paragraphe 12 et *Ingram c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 259 au paragraphe 16.

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

³ Le libellé de l'article 58(1)(c) indique que la division générale commet une erreur si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Cour fédérale a défini le terme « abusif » comme suit : « avoir statué sciemment à l'opposé de la preuve » et le terme « arbitraire » comme suit : « qui dépend du caprice, qui est soumis au libre arbitre ou à la fantaisie et entraîne des changements d'intérêt ou d'attitude, et qui n'est pas guidé par un jugement ou une intention ». Voir la décision *Rahi c Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, 2012 CF 319.

⁴ Je paraphrase ici les moyens d'appel.

consciente des autres moyens d'appel possibles qui n'ont pas été précisément évoqués par le prestataire.⁵

– **La décision de la division générale**

[11] La division générale a examiné les trois éléments que les prestataires doivent prouver pour démontrer qu'ils sont capables de travailler et disponibles pour le faire, mais incapables de trouver un emploi convenable :

- a) désirer retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) faire des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) ne pas établir de conditions personnelles limitant indûment les chances de retourner sur le marché du travail.⁶

[12] La division générale a tenu compte de la conduite et de l'attitude du prestataire lorsqu'elle a examiné chacun de ces facteurs.⁷ Elle a conclu que le prestataire désirait retourner au travail aussitôt qu'il aurait trouvé un emploi convenable.⁸ Toutefois, elle a conclu que le prestataire n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable et qu'il avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail.

[13] La division générale a souligné que le prestataire avait travaillé comme technicienne en pharmacie. Il a été congédié de son emploi parce qu'il n'a pas respecté la politique de vaccination de son employeur.⁹ Les démarches du prestataire pour trouver un emploi comprenaient l'examen régulier des affichages en ligne. Il a dit qu'il n'avait pas postulé aux emplois qu'il avait vus parce qu'ils n'étaient pas convenables.¹⁰

⁵ Voir *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 615 et *Joseph c Canada (Procureur général)*, 2017 CF 391.

⁶ Décision de la division générale au paragraphe 12.

⁷ Décision de la division générale au paragraphe 13.

⁸ Décision de la division générale au paragraphe 18.

⁹ Décision de la division générale au paragraphe 15.

¹⁰ Décision de la division générale au paragraphe 20.

[14] La Commission avait fourni une liste d'offres d'emploi dans la région du prestataire pour des employés de pharmacie. La division générale a examiné la position du prestataire selon laquelle ces emplois ne lui convenaient pas. Il a soutenu qu'ils étaient moins bien rémunérés, qu'ils avaient des politiques en matière de vaccination ou qu'ils étaient situés trop loin.¹¹

[15] La division générale a conclu que les démarches du prestataire ne démontraient pas qu'il essayait de trouver du travail le plus tôt possible parce qu'il n'avait postulé à aucune des offres d'emploi.¹²

[16] La division générale a également conclu que le prestataire s'était imposé des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail. Le prestataire n'était pas vacciné contre la COVID-19 et il a seulement pu postuler aux emplois qui n'avaient pas d'exigence en matière de vaccination.¹³

[17] Le prestataire ne voulait pas se faire vacciner pour des raisons religieuses. La division générale a pris cela en considération et a conclu qu'il n'est pas suffisant d'avoir une bonne raison personnelle pour s'imposer une condition. Elle a cité la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale et a conclu que le choix du prestataire de ne pas se faire vacciner était une condition personnelle qu'il s'était imposée, laquelle limitait indûment ses chances de retourner au travail.¹⁴

– **On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur**

[18] Dans sa demande de permission de faire appel, le prestataire n'a pas précisé quelle erreur la division générale aurait commise. Il fait valoir qu'il n'y a pas eu de mesures d'adaptation fondées sur ses croyances religieuses. Cet argument ne permet pas de soutenir que la division générale a commis une erreur révisable.

¹¹ Décision de la division générale au paragraphe 21.

¹² Décision de la division générale au paragraphe 22.

¹³ Décision de la division générale au paragraphe 23.

¹⁴ Décision de la division générale au paragraphe 26.

[19] La division générale a correctement énoncé la loi concernant la disponibilité. Elle a appliqué le bon critère juridique. La division générale a tenu compte de tous les faits pertinents lorsqu'elle a rendu ses conclusions.

[20] La division générale a reconnu les raisons religieuses pour lesquelles le prestataire ne s'est pas fait vacciner. Toutefois, elle a conclu que le prestataire s'était imposé une condition personnelle qui limitait ses chances de retourner au travail. Elle a expliqué pourquoi les raisons du refus du prestataire n'ont pas eu d'incidence sur la conclusion selon laquelle il s'agissait d'une condition personnelle qu'il s'était imposée.

[21] La division générale a également conclu que le prestataire n'avait pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable parce qu'il n'avait pas postulé aux emplois disponibles. Les faits appuient les conclusions de la division générale.

[22] On ne peut pas soutenir que la division générale n'a pas tenu compte des croyances religieuses du prestataire.

[23] Outre l'argument du prestataire, j'ai aussi examiné les moyens d'appel. Le prestataire n'a signalé aucune iniquité procédurale de la part de la division générale et je ne vois aucune preuve d'iniquité procédurale. On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence. Je n'ai relevé aucune erreur de droit et il est impossible de soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante.

[24] Le prestataire n'a relevé aucune erreur que la division générale aurait commise qui pourrait conférer à l'appel une chance de succès. Par conséquent, je refuse la permission de faire appel.

Conclusion

[25] La permission de faire appel est refusée. Cela signifie que l'appel n'ira pas de l'avant.

Melanie Petrunia
Membre de la division d'appel