



[TRADUCTION]

Citation : *BZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 948

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : B. Z.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale du 29 mars 2023
(GE-22-3688)

Membre du Tribunal : Neil Nawaz

Date de la décision : Le 24 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-381

Décision

[1] Je refuse à la prestataire la permission de faire appel parce que sa cause n'est pas défendable. Son appel ne se poursuivra pas.

Aperçu

[2] La prestataire, B. Z., travaillait comme préposée aux services de soutien à la personne dans un hôpital régional. Le 17 février 2022, l'hôpital a suspendu la prestataire pour avoir refusé de se faire vacciner contre la COVID-19. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'avait pas à verser de prestations d'assurance-emploi à la prestataire, puisqu'elle avait commis une conduite en désobéissant à la politique de vaccination de son employeur. La Commission a également décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler du 11 avril 2022 au 15 juillet 2022.

[3] La division générale du Tribunal a rejeté l'appel de la prestataire. Elle était d'accord avec la Commission pour dire que la prestataire ne s'était pas rendue disponible pour travailler après sa suspension.

[4] La prestataire demande maintenant la permission de faire appel de la décision de la division générale. Elle prétend que la division générale a eu tort de conclure qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Elle dit qu'elle avait activement cherché du travail, mais qu'elle n'avait pas pu postuler à la totalité des emplois du fait qu'elle avait choisi de ne pas être vaccinée.

Question en litige

[5] Il y a quatre moyens d'appel à la division d'appel. Une partie appelante doit démontrer que la division générale :

- a agi de façon injuste;
- a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;

- a mal interprété la loi;
- a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

[6] Pour que la prestataire puisse poursuivre son appel, je dois décider s'il a une chance raisonnable de succès². Un appel a une chance raisonnable de succès si la cause défendable³. Si la prestataire n'a pas de cause défendable, l'affaire prend fin maintenant.

[7] À cette étape préliminaire, je dois décider s'il est possible de défendre que la division générale ait commis une erreur en concluant que la prestataire ne s'était pas rendue disponible pour travailler.

Analyse

[8] J'ai examiné la décision de la division générale, ainsi que le droit applicable et les éléments de preuve qu'elle a utilisés pour arriver à sa décision. Je ne vois pas comment on pourrait soutenir que la division générale a commis une erreur en concluant que la prestataire ne s'était pas rendue disponible pour travailler.

– La division générale a bien résumé le droit relatif à la disponibilité

[9] Selon l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un prestataire a seulement droit aux prestations s'il est capable de travailler et disponible à cette fin. La Cour d'appel fédérale affirme que les décideurs doivent ainsi examiner si le prestataire :

- voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert;
- a tenté de le faire en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable;
- avait des conditions déraisonnables qui limitaient ses chances de trouver un emploi⁴.

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir l'article 58(2) de la *Loi*.

³ Voir la *décision Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

⁴ Voir la *décision Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 1997 CanLII 4856 (CAF).

[10] Je suis convaincu que la division générale a bien résumé le droit applicable en matière de disponibilité.

– **La division générale n’a pas ignoré ou mal compris la preuve concernant les efforts (ou le manque d’efforts) de la prestataire pour trouver un autre emploi**

[11] La division générale a examiné les observations écrites et orales de la prestataire. Après avoir appliqué la loi à la preuve disponible, la division générale a tiré les conclusions suivantes :

- La prestataire voulait retourner travailler.
- La prestataire a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi correspondant à ses capacités et à ses qualifications.
- La prestataire a toutefois limité indûment ses chances d’obtenir un emploi en refusant i) de se déplacer plus de 30 à 40 minutes pour travailler et ii) de se faire vacciner (à un moment où la plupart des employeurs l’exigeaient).

[12] Ces conclusions semblent refléter fidèlement le témoignage de la prestataire ainsi que les documents au dossier. Je ne vois aucune raison de modifier la conclusion de la division générale, à savoir que la prestataire était capable de travailler, mais qu’elle n’était pas disponible pour le faire.

– **Les prestataires ne peuvent pas obtenir gain de cause en plaidant leur cause à nouveau**

[13] La prestataire reprend, à la division d’appel, le même argument qu’elle avait invoqué à la division générale. Elle insiste pour dire qu’elle était disponible pour travailler.

[14] Cependant, la division générale a entendu cet argument et, après avoir appliqué le droit à la preuve, elle a décidé qu’il n’était pas fondé.

[15] Pour avoir gain de cause à la division d’appel, les parties appelantes ne peuvent pas simplement exprimer leur désaccord avec la division générale. L’appelante doit relever des erreurs précises contenues dans la décision de la division générale, et

expliquer comment chacune de ces erreurs, le cas échéant, correspond à une erreur décrite dans les moyens d'appel prévus par la loi. Une audience devant la division d'appel ne sert pas de « reprise » à l'audience devant la division générale.

[16] La division générale, dans son rôle de juge des faits, a droit à une certaine liberté dans son évaluation de la preuve portée à sa connaissance⁵. Dans la présente affaire, la division générale a examiné ce que la prestataire avait fait après avoir perdu son emploi et a conclu qu'elle n'était pas disponible pour travailler. En l'absence d'erreur de droit ou de fait importante, je ne vois aucune raison de remettre en question sa conclusion⁶.

Conclusion

[17] Pour les motifs qui précèdent, je ne suis pas convaincu que le présent appel a une chance raisonnable de succès. La permission d'en appeler est donc refusée. L'appel s'arrête donc ici.

Neil Nawaz
Membre de la division d'appel

⁵ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

⁶ Il y a, parmi les moyens permettant de faire appel d'une décision en assurance-emploi, une conclusion de fait erronée « tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments essentiels ». Voir l'article 58(1)c) de la *Loi*.