



[TRADUCTION]

Citation : *SV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1030

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. V.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 6 juin 2023
(GE-23-49)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Date de la décision : Le 2 août 2023

Numéro de dossier : AD-23-594

Décision

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

Aperçu

[2] La défenderesse (Commission de l'assurance-emploi) a décidé que le demandeur (prestataire) était exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 août 2022, parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification. La Commission a aussi décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations lorsqu'il a été licencié le 3 avril 2022, parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Après une révision infructueuse pour le prestataire, celui-ci a fait appel à la division générale.

[3] La division générale a conclu que le prestataire a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé le rappel de son employeur le 29 août 2022. Le prestataire aurait pu reprendre son emploi, mais il a choisi de ne pas le faire. La division générale a établi que le prestataire n'avait pas parlé de son état de santé à son employeur avant de refuser le rappel. Le prestataire a dit que son état de santé et ses capacités physiques ne lui permettaient pas de se rendre au lieu de travail et de faire le travail, mais la division générale n'a pas trouvé de preuve médicale à ce sujet. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[4] La division générale a également établi que le prestataire n'était pas disponible pour travailler entre le 24 juillet et le 28 août 2022 : il n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail, n'a pas cherché un emploi convenable et a limité ses possibilités d'emploi en disant qu'il ne voulait pas faire les longues distances auxquelles il était habitué.

[5] Le prestataire demande la permission de faire appel de la décision de la division générale à la division d'appel. Il soutient qu'il n'a pas quitté son emploi le 29 août 2022

parce qu'il ne travaillait pas depuis le 31 mars 2022. Il ajoute qu'il est resté en contact avec son syndicat tout ce temps pour chercher un emploi. Il dit aussi qu'il a fourni un certificat médical indiquant qu'il ne peut pas conduire pendant plus d'une heure pour des raisons de santé et qu'il peut donc seulement chercher du travail à une certaine distance.

[6] Je dois décider si le prestataire a soulevé une erreur révisable que la division générale aurait commise et qui pourrait donner 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 donner 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* établit les seuls moyens d'appel d'une décision de la division générale. Il s'agit des erreurs révisables suivantes :

1. La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
2. La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qui dépassait sa compétence.
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 qui vient avant l'examen sur le fond. C'est une première étape que la partie prestataire doit franchir, où la barre

est moins haute que durant l'appel sur le fond. Lors de la demande de permission de faire appel, la partie prestataire n'a pas à prouver ce qu'elle avance. Elle doit plutôt montrer que l'appel a une chance raisonnable de succès en raison d'une erreur révisable. Autrement dit, elle doit établir qu'une erreur susceptible de révision a été commise et peut permettre à l'appel d'être accueilli.

[11] Alors, 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 mentionnés ci-dessus et qu'au moins un de ces motifs a une chance raisonnable de succès.

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

[12] Le prestataire soutient qu'il n'a pas quitté son emploi le 29 août 2022 parce qu'il ne travaillait pas depuis le 31 mars 2022. Il ajoute qu'il est resté en contact avec son syndicat tout ce temps pour chercher un emploi. Il dit aussi qu'il a fourni un certificat médical indiquant qu'il ne peut pas conduire pendant plus d'une heure pour des raisons de santé et qu'il peut donc seulement chercher du travail à une certaine distance.

Départ volontaire

[13] La division générale a conclu que le prestataire a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé le rappel de son employeur le 29 août 2022. Le prestataire aurait pu reprendre son emploi, mais il a choisi de ne pas le faire. La division générale a établi que le prestataire n'avait pas parlé de son état de santé à son employeur avant de refuser le rappel. Le prestataire a dit que son état de santé et ses capacités physiques ne lui permettaient pas de se rendre au lieu de travail et de faire le travail, mais la division générale n'a pas trouvé de preuve médicale crédible à ce sujet. Elle a conclu que le prestataire n'était pas fondé à quitter son emploi.

[14] La loi dit que le refus de reprendre un emploi est un départ volontaire et que celui-ci a lieu au moment où la personne est censée reprendre son emploi¹.

¹ Voir l'article 29(b.1)(ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[15] La preuve montre que le prestataire a refusé le rappel de son employeur le 29 août 2022. Il a donc quitté son emploi à cette date.

[16] La division générale a établi que le prestataire n'avait pas discuté sérieusement de son état de santé avec son employeur avant de partir. Il n'a pas demandé de mesures d'adaptation.

[17] La Cour d'appel fédérale a établi qu'une personne doit démontrer qu'elle a tenté, avant son départ, de conclure une entente avec son employeur pour répondre à ses besoins en matière de santé². Le prestataire ne l'a pas fait.

[18] La division générale n'a pas trouvé de preuve médicale crédible qui appuyait la position du prestataire selon laquelle son état de santé et ses capacités physiques ne lui permettaient pas de se rendre au lieu de travail et de faire le travail.

[19] La preuve montre que, selon le personnel médical, le prestataire est capable de travailler. Il n'a pas reçu de certificat médical pour prendre congé ou démissionner à cause de ses genoux³.

[20] Le prestataire soutient qu'il a fourni un certificat médical indiquant qu'il ne peut pas conduire pendant plus d'une heure pour des raisons de santé et qu'il peut donc seulement chercher du travail à une certaine distance.

[21] La division générale n'a pas accepté le document tardif du prestataire comme preuve parce qu'il n'était pas pertinent pour la période visée et que son authenticité n'a pas pu être vérifiée⁴. Rien n'indique que la personne qui a signé ce document est un fournisseur de soins de santé. Ce document daté du 1^{er} juin 2023 n'indique pas non plus depuis quand le prestataire est incapable de conduire longtemps. La division générale a aussi noté que, lorsqu'il a été interrogé, le prestataire n'a pas informé la Commission de ses problèmes de santé qui rendaient les longs trajets difficiles.

² Voir la décision *Sa Majesté la Reine c Dietrich*, CAF, A-640-93.

³ Voir les pages GD3-19 et GD3-28 du dossier d'appel.

⁴ Voir le paragraphe 15 de la décision de la division générale.

[22] Je conclus que la décision de la division générale sur la question du départ volontaire concorde avec la preuve dont elle disposait et est conforme à la loi et aux décisions déjà rendues. Je ne vois aucune erreur révisable qui pourrait donner à l'appel une chance de succès.

Disponibilité

[23] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une personne doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

[24] Pour évaluer la disponibilité, il faut analyser trois éléments :

- 1) le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert;
- 2) la manifestation de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
- 3) l'absence de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (c'est-à-dire trop) les chances de retourner sur le marché du travail.

[25] La *Loi sur l'assurance-emploi* dit clairement qu'une personne a droit aux prestations seulement si elle établit sa disponibilité pour travailler. Pour ce faire, elle doit être à la recherche d'un emploi. La personne doit établir sa disponibilité pour travailler tout jour ouvrable d'une période de prestations et éviter de limiter indûment cette disponibilité.

[26] La division générale a conclu qu'après un délai de grâce de trois mois, le prestataire n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler et n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable. Le prestataire a dit qu'il n'était pas pressé de trouver un emploi. Il a refusé un rappel. Selon la division générale, le prestataire a limité ses chances de retourner travailler parce qu'il cherchait seulement des emplois dans un rayon précis et qu'aucune preuve médicale crédible ne justifiait cette restriction.

[27] La division générale a conclu que le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable entre le 24 juillet et le 28 août 2022. La preuve appuie sa conclusion.

[28] Je ne vois aucune erreur révisable de la part de la division générale. Le prestataire ne répond pas aux critères pertinents pour établir sa disponibilité entre le 24 juillet et le 28 août 2022.

Conclusion

[29] 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