



[TRADUCTION]

Citation : *SD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Partie demanderesse : S. D.

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 31 janvier 2023
(GE-22-3365)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Date de la décision : Le 19 septembre 2023

Numéro de dossier : AD-23-152

Décision

[1] Je refuse la permission de faire appel parce qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Aperçu

[2] S. D. est la prestataire dans cette affaire. Elle a été suspendue de son emploi parce qu'elle a refusé de suivre la politique de son employeur sur la vaccination obligatoire contre la COVID-19¹. Elle a fini par être rappelée au travail après une suspension de trois mois.

[3] La prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant les trois mois de sa suspension.

[4] La division générale était d'accord avec la Commission. Elle a conclu que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La prestataire veut faire appel de la décision de la division générale devant la division d'appel. Elle doit d'abord obtenir la permission pour ce faire. Elle affirme que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit.

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

¹ Voir le paragraphe 18 de la décision de la division générale.

Questions en litige

[7] Peut-on soutenir que la division générale n'a pas offert une procédure équitable²?

[8] Y a-t-il d'autres raisons de donner la permission de faire appel?

Je ne donne pas la permission de faire appel

[9] Un appel peut aller de l'avant seulement si la division d'appel donne la permission de faire appel³. Je dois être convaincue que l'appel a une chance raisonnable de succès⁴. Autrement dit, il doit y avoir un motif défendable qui permettrait à l'appel d'être accueilli⁵.

[10] Pour répondre à ce critère, la prestataire doit établir que la division générale a peut-être commis une erreur reconnue par la loi⁶. Les seuls moyens d'appel possibles à la division d'appel sont les suivants :

- la division générale a agi de façon inéquitable;
- elle a outrepassé ses pouvoirs ou a refusé de les exercer;
- elle a commis une erreur de droit;
- elle a fondé sa décision sur une erreur de fait importante⁷.

² L'article 58(1) [sic] de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que je dois refuser la permission de faire appel si je suis convaincue que « l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ». Autrement dit, je dois refuser que l'appel se poursuive si je ne vois aucune cause défendable (voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63 aux paragraphes 2 et 3).

³ Voir l'article 56(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁴ Voir l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

⁵ Voir, par exemple, la décision *Osaj c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 115.

⁶ Les erreurs pertinentes, officiellement appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Ces erreurs sont aussi expliquées dans l'avis d'appel à la division d'appel.

⁷ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait

[11] On ne peut pas soutenir que la division générale a fondé sa décision sur une erreur importante concernant les faits de l'affaire.

[12] La prestataire a fait valoir qu'elle n'avait pas reçu de lettre de congédiement. Elle affirme avoir été licenciée en raison du non-respect d'une obligation vaccinale. Elle n'a pas mentionné de paragraphe précis dans la décision de la division générale qui indiquerait qu'elle avait été congédiée ni expliqué en quoi il y avait eu une erreur importante au sujet des faits de l'affaire.

[13] Dans la décision de la division générale, on dit que la prestataire a été suspendue parce qu'elle n'a pas suivi la politique vaccinale de son employeur⁸. Rien n'indique que la division générale a conclu qu'il y avait eu un congédiement.

[14] La prestataire semble croire qu'elle ne devrait pas avoir à prouver qu'elle était disponible pour travailler parce qu'elle n'a pas été congédiée. Elle a dit à la division générale qu'elle s'attendait à être rappelée à son emploi⁹.

[15] La division générale a expliqué que deux articles de loi exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail après un arrêt de rémunération. Un de ses articles prévoit que la partie prestataire doit faire des démarches « habituelles » et « raisonnables » pour trouver un emploi convenable. L'autre article prévoit que la partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰.

⁸ Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale. La prestataire a déclaré qu'elle avait été suspendue. Le paragraphe 16 le montre aussi.

⁹ Voir le paragraphe 16 de la décision de la division générale.

¹⁰ Voir les paragraphes 8 à 10 de la décision de la division générale. Voir aussi les articles 18(1)(a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. On trouve des explications dans l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

– **Démarches habituelles et raisonnables**

[16] La division générale a évalué si la prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour chercher du travail. Elle a conclu que la prestataire n'avait pas démontré que ses démarches étaient habituelles et raisonnables.

[17] La prestataire a dit qu'en prévision de sa suspension, elle a préparé son curriculum vitae. Elle a postulé à un emploi dans un restaurant et a eu une entrevue. Elle a mentionné à cet employeur potentiel qu'elle s'attendait à reprendre son emploi régulier. L'employeur ne voulait pas l'embaucher et la former si elle prévoyait de partir immédiatement. La prestataire a soutenu que si son employeur n'avait pas levé sa suspension, elle aurait pu aller travailler à ce restaurant¹¹.

[18] La prestataire a aussi dit qu'elle s'était inscrite au Guichet-Emplois du gouvernement du Canada et qu'elle consultait les offres d'emploi qu'elle recevait par courriel. Toutefois, elle n'a postulé à aucun autre emploi que celui au restaurant. Elle n'a participé à aucun atelier ou salon de l'emploi et n'a pas fait de réseautage. Elle a mentionné qu'elle avait commencé à poursuivre sa formation générale et à suivre un cours d'informatique à rythme libre pour améliorer ses compétences.

[19] La division générale a conclu que le fait d'attendre de voir si la suspension serait levée ne suffisait pas à démontrer la disponibilité pour le travail. Elle a aussi établi que la prestataire n'avait pas activement donné suite à l'emploi potentiel au restaurant et n'avait pas cherché ailleurs non plus. Elle a ajouté que le fait d'avoir consulté des offres de la banque d'emplois, sans avoir postulé à d'autres emplois, ne permettait pas de conclure que la prestataire essayait de trouver un emploi¹². La division générale a rappelé que d'autres décisions du Tribunal de la sécurité sociale ont confirmé qu'une personne ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail : elle doit chercher un emploi pour avoir droit aux prestations¹³.

¹¹ Voir les paragraphes 20 et 21 de la décision de la division générale.

¹² Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale.

¹³ Voir le paragraphe 28 de la décision de la division générale. Voir aussi la décision *MP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 802 au paragraphe 19.

– **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[20] La division générale a aussi évalué si la prestataire avait démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin. Selon la division générale, la prestataire ne voulait pas retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert et n'avait pas fait assez de démarches pour chercher un emploi. La division générale a expliqué que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible, car elle satisfaisait à seulement un des trois éléments examinés.

[21] On ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait. La prestataire n'a mentionné aucun fait précis qui, selon elle, aurait été mal compris par la division générale. Elle a plutôt laissé entendre que les règles sur la disponibilité ne devraient pas s'appliquer à elle. La division générale a tiré des conclusions conformes à la loi et étayées par la preuve. La division d'appel n'a aucune raison d'intervenir.

L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès

[22] Le Tribunal doit respecter la loi, y compris la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. On y trouve les règles applicables aux appels à la division d'appel. Celle-ci ne permet pas aux parties de présenter leurs positions à nouveau. Elle évalue plutôt si la division générale a commis une erreur selon la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[23] Voici les autres observations de la prestataire :

- a) L'obligation vaccinale contre la COVID-19 était illégale et discriminatoire.
- b) Le refus de lui accorder des prestations d'assurance-emploi un an plus tard est injuste parce qu'elle ne savait pas si elle allait être rappelée au travail.
- c) Elle ne sait pas pourquoi elle devait faire des déclarations d'assurance-emploi si elle n'allait pas recevoir d'argent de toute façon.
- d) Elle a cotisé à l'assurance-emploi pendant de nombreuses années et maintenant qu'elle en a besoin, on lui refuse des prestations.

- e) Comme elle n'était pas vaccinée contre la COVID-19, ses possibilités d'emploi se limitaient à des salaires qui ne lui permettaient pas de subvenir à ses besoins¹⁴.

[24] Dans une décision récente, la Cour fédérale a confirmé le rôle limité du Tribunal. Elle a déclaré que la loi ne permet pas au Tribunal d'examiner des questions juridiques, éthiques et factuelles qui dépassent la portée de son mandat¹⁵.

[25] Le Tribunal n'a pas le pouvoir d'évaluer si une obligation vaccinale contre la COVID-19 est légale ou non. Il doit fonder ses décisions sur la loi, alors il ne peut pas trancher une question en se fondant sur l'équité. De plus, la Commission est mieux placée pour expliquer l'utilité des déclarations d'assurance-emploi, car le Tribunal ne contrôle pas le traitement des prestations d'assurance-emploi. Et puis l'assurance-emploi est un régime d'assurance : comme pour tout autre régime d'assurance, il faut satisfaire à certaines conditions pour pouvoir recevoir des prestations.

[26] Je reconnais que la prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la division générale, mais ce n'est pas suffisant pour que j'intervienne. Je ne peux pas soupeser à nouveau la preuve pour arriver à une conclusion qui convient mieux à la prestataire¹⁶.

[27] Je suis convaincue qu'on ne peut pas soutenir que la division générale a commis une erreur de fait ou a mal examiné les éléments de preuve pertinents¹⁷.

Conclusion

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

Candace R. Salmon
Membre de la division d'appel

¹⁴ Voir la page AD1-2 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la décision *Cecchetto v Canada (Procureur général)*, 2023 CF 102 au paragraphe 46 (en anglais seulement lors de la rédaction de la présente décision).

¹⁶ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 au paragraphe 6.

¹⁷ Voir la décision *Karadeolian c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 165 au paragraphe 10.