



[TRADUCTION]

Citation : *HL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 139

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

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

Demanderesse : H. L.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
27 novembre 2023
(GE-22-3973)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 14 février 2024

Numéro de dossier : AD-24-34

Décision

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

Aperçu

[2] La demanderesse, H. L. (la prestataire), demande l'autorisation de faire appel de la décision de la division générale. La division générale a rejeté son appel. Elle a conclu qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant neuf jours, soit entre le 13 juin 2022 et le 24 juin 2022. Par conséquent, la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[3] La prestataire soutient qu'elle était disponible pour travailler. Elle affirme que la division générale a commis des erreurs de compétence, de procédure, de droit et de fait.

[4] Plus particulièrement, la prestataire soutient que la division générale a omis d'appliquer correctement la loi et a négligé certains éléments de preuve. Elle affirme que la preuve démontre qu'elle voulait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle affirme également que la preuve démontre qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles limitant ses chances de retourner sur le marché du travail.

[5] Avant que la prestataire puisse aller de l'avant avec son appel, je dois décider si celui-ci a une chance raisonnable de succès. Autrement dit, il doit y avoir une cause défendable en droit¹. Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire².

¹ Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

² Aux termes de l'article 58(2) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), je suis tenue de refuser la permission si je suis convaincue « que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès ».

[6] Je ne suis pas convaincue que l'appel ait une chance raisonnable de succès. Par conséquent, je ne donne pas à la prestataire la permission d'aller de l'avant avec son appel.

Questions en litige

[7] Les questions en litige sont les suivantes :

- a) Peut-on soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou de procédure?
- b) Peut-on soutenir que la division générale n'a pas appliqué la loi correctement?
- c) Peut-on soutenir que la division générale a tiré des conclusions de façon abusive ou arbitraire ou qu'elle n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve?

Je n'accorde pas à la prestataire la permission de faire appel

[8] La division d'appel rejette la demande d'autorisation de faire appel si elle est convaincue que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. Il y a une chance raisonnable de succès s'il est possible que la division générale ait commis une erreur de compétence, de procédure, de droit ou un certain type d'erreur de fait³.

[9] Pour ces types d'erreurs de fait, la division générale doit avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve dont elle est saisie⁴.

³ Voir l'article 58(1) de la Loi sur le MEDS.

⁴ Voir l'article 58(1)(c) de la Loi sur le MEDS.

La prestataire ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de procédure

[10] La prestataire ne peut soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence ou une erreur de procédure. Elle affirme que la division générale a commis ce genre d'erreurs, mais elle n'en a précisé aucune.

– Erreurs de compétence

[11] Une erreur de compétence implique que la division générale excède son pouvoir ou omet de rendre une décision qu'elle aurait dû rendre. La prestataire avait fait appel de la décision en révision de la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, sur la question de la disponibilité⁵. La division générale s'est penchée sur la question de la disponibilité. Elle n'a pris en considération aucune autre question. Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale a commis une erreur de compétence.

– Erreurs de procédure

[12] Une erreur de procédure met en cause le caractère équitable du processus suivi par la division générale. Il ne s'agit pas de savoir si une partie estime que la décision est injuste. Les parties devant la division générale jouissent de droits à certaines protections procédurales, comme le droit d'être entendues et de connaître la preuve qu'elles doivent réfuter, le droit à un avis d'audience en temps opportun et le droit à un décideur impartial.

[13] La prestataire n'allègue pas qu'elle n'a pas reçu tous les documents au dossier, qu'elle n'a pas reçu un avis suffisant de l'audience ou qu'elle ne connaissait pas la preuve qu'elle devait réfuter. Rien n'indique non plus que la division générale n'a pas offert à la prestataire une audience équitable ou une occasion raisonnable de présenter sa preuve. En outre, rien ne porte à croire qu'il y a eu partialité.

⁵ Voir l'avis d'appel, dans le document GD2. La prestataire a joint à son appel des documents confirmant qu'elle faisait également appel de la décision de révision sur la question de l'inconduite. La division générale a rendu des décisions distinctes pour chaque question : sur la disponibilité, l'inconduite et l'antidatation.

[14] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que le processus de la division générale n'était pas équitable ou que le membre de la division générale n'a pas agi équitablement.

La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a omis d'appliquer la loi correctement

[15] La prestataire ne peut pas soutenir que la division générale a omis d'appliquer la loi correctement. Elle est d'accord pour dire que la division générale a appliqué le bon critère juridique pour prouver la disponibilité. Elle devait analyser trois facteurs : le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert; la manifestation de ce désir par des démarches pour se trouver cet emploi convenable; l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail. Mais elle soutient que la division générale a commis une erreur dans la façon dont elle a appliqué le droit aux faits de son affaire.

[16] La prestataire soutient que le fait qu'elle est retournée travailler pour son employeur dès qu'il l'a rappelée prouve qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire nie avoir établi des conditions personnelles. Elle soutient que des facteurs externes — « le niveau social de coercition »⁶ et le peu de possibilités d'emploi en raison de son opposition à la vaccination contre la COVID-19 — ont créé des obstacles qui ont limité ses chances de pouvoir retourner sur le marché du travail.

[17] La division générale a abordé chacun de ces éléments. La prestataire soutient essentiellement que la division d'appel devrait apprécier de nouveau la preuve en sa faveur. Toutefois, comme l'a déterminé la Cour d'appel fédérale, il ne naît aucune erreur de droit ou de fait du simple fait qu'une partie prestataire n'est pas d'accord avec l'application par la division générale de règles de droit bien établies aux faits d'une affaire. La Cour a écrit :

[L]a division d'appel ne peut intervenir pour le seul motif qu'elle ne souscrit pas à l'application de règles de droit bien établies aux faits de l'affaire Un tel désaccord

⁶ Voir la Demande de la prestataire à la section de l'assurance-emploi de la division d'appel, à la page AD 1-8.

ne peut être assimilé à une erreur de droit ou à une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments de preuve.⁷

[18] Comme la Cour fédérale l'a toujours statué, il ne relève pas de la compétence de la division d'appel d'apprécier ou de soupeser à nouveau la preuve afin de parvenir à une conclusion différente de celle de la division générale, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a lieu d'accorder ou de refuser l'autorisation de faire appel⁸. Comme la Cour fédérale l'a dit également dans une autre affaire, « [u]ne partie essentielle de la mission et des compétences [de la division générale] consiste à évaluer les éléments de preuve et ses décisions appellent une déférence considérable »⁹. Je ne vois aucune raison de déroger à ces principes bien établis.

[19] Comme la prestataire n'a signalé aucune erreur juridique perceptible, je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas correctement appliqué la loi.

La prestataire ne peut soutenir que la division générale a tiré des conclusions de façon abusive ou arbitraire ou qu'elle n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve

[20] La prestataire ne peut soutenir que la division générale a tiré des conclusions de façon abusive ou arbitraire ou qu'elle n'a pas tenu compte de certains éléments de preuve.

[21] La prestataire affirme que la division générale n'a pas pris en considération les raisons pour lesquelles elle s'attendait à ce que son employeur lève sous peu ses exigences en matière de vaccination. Elle affirme que c'est parce qu'elle s'attendait à ce qu'il le fasse qu'elle a compris que ce ne serait pas très long avant que son employeur la rappelle au travail. Elle affirme que cela a démontré qu'elle était disponible pour travailler parce qu'elle avait le désir de retourner au travail.

⁷ Voir la décision *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118.

⁸ Voir par exemple *Tracey c Canada (Procureur général)*, 2015 CF 1300.

⁹ Voir aussi la décision *Hussein c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 1417.

[22] La prestataire affirme également que, parce qu'elle pouvait s'attendre à ce que son employeur la rappelle au travail, il aurait été déraisonnable de faire quoi que ce soit qui puisse compromettre son retour à son emploi. Autrement dit, il n'était guère justifié à son avis de faire quelque démarche de recherche d'emploi que ce soit si ce n'est déposer des griefs et faire tout ce qu'il fallait pour récupérer son emploi. Elle a également commandé des livres pour se recycler en vue d'entreprendre une deuxième carrière, car cela ne compromettrait pas le retour à son emploi.

[23] Dans les circonstances, la prestataire a fait ce qu'elle estimait raisonnable pour faciliter un retour hâtif au travail. Elle a évité de chercher un autre emploi pour s'assurer de pouvoir retourner chez son employeur.

[24] La division générale n'a pas décrit dans le détail chacun de ces facteurs, mais en tant que décideur, elle n'est pas tenue de renvoyer à tous les éléments de preuve qui lui sont présentés, car ceux-ci sont présumés avoir été pris en compte¹⁰.

[25] D'ailleurs, la division générale a pris note des démarches et du désir de la prestataire de reprendre son emploi. Elle a toutefois conclu que la prestataire n'avait pas effectué une recherche d'emploi élargie. Cette conclusion concordait avec la preuve dont elle disposait et la prestataire ne conteste pas cette conclusion selon laquelle ses démarches étaient axées sur son retour à son emploi. On ne peut donc pas dire que la division générale a omis de tenir compte de cette preuve.

[26] La division générale a jugé que, malgré ces considérations, les démarches de recherche d'emploi de la prestataire et son désir de retourner sur le marché du travail devaient être plus généraux et ne pas se limiter à un retour à son emploi. Comme je l'ai déterminé précédemment, essentiellement, la prestataire demande une nouvelle appréciation de la preuve. Or, dans le contexte d'une demande d'autorisation d'appel, cela ne convient pas ni ne relève de mon pouvoir.

¹⁰ Voir la décision *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

[27] Dans l'affaire *Walls*, la Cour d'appel fédérale a décrit le critère des erreurs factuelles visées à l'article 58 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* :

Notre Cour a estimé qu'une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire est une conclusion qui contredit carrément les éléments de preuve ou qui n'est pas étayée par ces derniers (*Garvey c. Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118, [2018] A.C.F. n° 626 (QL) au para. 6). [...] [N]otre Cour explique que le critère de « l'absurdité » a été interprété comme le fait d'« avoir sciemment statué à l'opposé de la preuve ». Le critère du « caractère arbitraire » ou de la constatation des faits sans tenir compte des éléments de preuve comprendrait les circonstances « où la conclusion n'était rationnellement étayée d'aucun élément de preuve [...] ou celles où le décideur a omis de tenir raisonnablement compte d'éléments de preuve importants qui étaient contraires à sa conclusion. »¹¹

[28] La preuve dont la division générale disposait étayait ses conclusions. Elle n'a pas omis de tenir compte d'éléments de preuve essentiels.

[29] La preuve a expliqué pourquoi la prestataire n'a pas effectué une recherche d'emploi plus large. Malgré cela, la division générale a conclu que cela n'excusait pas la prestataire de se concentrer sur le retour à son emploi. Elle devait tout de même démontrer qu'elle faisait des démarches plus générales pour trouver un emploi convenable afin d'être disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[30] Je ne suis pas convaincue qu'on puisse soutenir que la division générale a tiré des conclusions de façon abusive ou arbitraire ou qu'elle a omis de tenir compte de certains éléments de preuve.

¹¹ Voir la décision *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47 au para 41.

Conclusion

[31] L'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. La permission de faire appel est refusée. Par conséquent, l'appel n'ira pas de l'avant.

Janet Lew
Membre de la division d'appel