



[TRADUCTION]

Citation : *KN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 338

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division d'appel

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

Demanderesse : K. N.

Défenderesse : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 4 janvier 2024
(GE-22-4039)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Date de la décision : Le 4 avril 2024

Numéro de dossier : AD-24-107

Décision

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

Aperçu

[2] La division générale a conclu que la demanderesse, K. N. (prestataire), n'a pas établi qu'elle était disponible pour travailler pendant sa période de prestations. Elle a donc jugé qu'elle était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire demande la permission de faire appel de cette partie de la décision de la division générale¹.

[3] La prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure, de droit et de fait. Plus particulièrement, elle affirme que la division générale n'a pas pris en compte le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*. Elle soutient également que le processus de demande était injuste, en grande partie parce que la défenderesse, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, ne l'a pas aidée à chercher du travail ou à obtenir des prestations d'assurance-emploi. Elle soutient aussi que la division générale a négligé certains éléments de preuve.

[4] 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 droit². Si l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès, cela met fin à l'affaire³.

[5] 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 l'appel.

¹ La division générale a également conclu que la prestataire n'avait pas été suspendue de son emploi en raison d'une inconduite. La prestataire accepte cette partie de la décision de la division générale. Elle ne demande pas la permission de porter cette partie de la décision en appel.

² Voir la décision *Fancy c Canada (Procureur général)*, 2010 CAF 63.

³ 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 ».

Questions en litige

[6] Les questions en litige sont les suivantes :

- (a) Peut-on soutenir que le processus de la division générale était inéquitable?
- (b) Peut-on soutenir que la division générale a omis de prendre en compte le *Règlement*?
- (c) Peut-on soutenir que la division générale a contrevenu à l'article 153.3(9) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*?
- (d) Peut-on soutenir que la division générale a négligé des éléments de preuve?

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

[7] 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 ou de droit ou un certain type d'erreur de fait⁴.

[8] Concernant ces types d'erreurs de fait, la division générale devait avoir fondé sa décision sur une erreur commise de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments de preuve portés à sa connaissance⁵.

La prestataire ne peut soutenir que le processus de la division générale était inéquitable

[9] La prestataire ne peut soutenir que le processus de la division générale était inéquitable.

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

⁵ Voir l'article 58(1)c) de la Loi sur le MEDS.

[10] La prestataire soutient que la Commission aurait dû l'aider à chercher du travail et à obtenir des prestations. Elle cite, par exemple, les articles 59 et 60 de la *Loi* qui, selon elle, exigent que la Commission aide les prestataires. Suivant ces dispositions, la Commission peut mettre sur pied des mesures de soutien à l'emploi afin d'aider les participants assurés et autres travailleurs. L'article 60 exige que la Commission maintienne un service national de placement fournissant de l'information sur les possibilités d'emploi.

[11] Toutefois, la justice naturelle consiste à assurer l'équité dans le processus et à veiller à ce que des protections procédurales soient en place. 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. Une erreur de procédure met en cause l'équité du processus suivi par la division générale. Elle ne se demande pas si la Commission a manqué aux obligations qui pourraient lui incomber en application de la *Loi*.

[12] Autrement dit, je n'examine pas si la Commission avait des obligations en application de la *Loi* comme le prétend la prestataire. Je me demande plutôt s'il y a eu équité dans le processus suivi par la division générale.

[13] La prestataire estime que la Commission aurait dû l'aider, mais cela ne revient pas à dire que la division générale a enfreint un principe de justice naturelle. Elle n'a par ailleurs relevé aucune lacune procédurale devant la division générale, et je n'en vois aucune.

[14] La division générale a donné à la prestataire une occasion raisonnable de présenter sa preuve. En effet, elle lui a donné plus de temps pour déposer des documents à l'appui de ses arguments et la prestataire a déposé quelques centaines de pages de documents, même après la fin de l'audience. Et, bien que l'audience ait été fixée à 90 minutes, elle a duré près de deux heures afin que la prestataire puisse présenter toute sa preuve. La division générale a également exposé la preuve que la

prestataire devait réfuter. Rien ne laisse entendre que le membre avait un parti pris ou qu'il y avait une crainte raisonnable de partialité.

[15] Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que le processus suivi par la division générale n'était pas équitable.

La prestataire ne peut soutenir que la division générale n'a pas pris en compte le *Règlement*

[16] La prestataire ne peut soutenir que la division générale n'a pas pris en compte les dispositions pertinentes du *Règlement* pour déterminer si elle était disponible pour travailler.

[17] L'article 9.001 du *Règlement* énumère les critères qui permettent de déterminer si les démarches d'une partie prestataire pour obtenir un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables pour chercher un emploi convenable.

[18] La division générale a fait référence à l'article et a noté les activités qu'elle devait prendre en considération. Elle a ensuite examiné les activités que la prestataire avait entreprises et l'étendue de ses démarches.

[19] L'article 9.002 du *Règlement* définit ce qui constitue un emploi convenable. Il inclut l'emploi dont la nature n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

[20] La division générale n'a pas mentionné explicitement l'article 9.002 du *Règlement*. Elle a cependant admis que, lorsque la prestataire a postulé des emplois dans certains secteurs d'activités, cela [traduction] « pourrait avoir été inutile étant donné qu'elle n'était pas vaccinée »⁶. Il ressort clairement de cet extrait que la division générale a accepté que, étant donné que la vaccination était exigée par de nombreux employeurs, ces lieux de travail ne convenaient pas à la prestataire, qui ne s'était pas fait vacciner en raison de ses convictions morales et de ses croyances religieuses.

⁶ Voir la décision de la division générale au para 34.

[21] La division générale a également jugé que, même si la prestataire n'était pas vaccinée, elle avait élargi sa recherche d'emploi à des secteurs d'activités qui n'exigeaient pas nécessairement que les employés soient vaccinés. La division générale a conclu que, malgré tout, ses démarches de recherche d'emploi dans ces secteurs d'activités étaient insuffisantes.

[22] La division générale a manifestement examiné et appliqué les dispositions pertinentes du *Règlement*. Je ne suis pas convaincue que l'on puisse soutenir que la division générale n'a pas tenu compte du *Règlement*.

La prestataire ne peut soutenir que la division générale a contrevenu à l'article 153.3(9) de la *Loi*

[23] La prestataire ne peut soutenir que la division générale a contrevenu à l'article 153.3(9) de la *Loi*.

[24] La prestataire soutient que, suivant l'article 153.3(9) de la *Loi*, l'obligation de se faire vacciner contre la COVID-19 était illégale sans une déclaration d'état d'urgence. Selon elle, toute forme de maintien ou de mise en application de cette obligation est une forme de coercition et équivaut à une violation des droits de la personne et à une infraction criminelle.

[25] L'article 153.3(9) de la *Loi* traite du pouvoir du ministre de l'Emploi et du Développement social de prendre des arrêtés d'urgence, notamment pour prévoir le versement de nouvelles prestations afin d'atténuer les effets économiques de la COVID-19. L'article ne traite pas de la question de la disponibilité au sens de la *Loi* et n'est pas du tout pertinent à cet égard.

[26] Je ne suis pas convaincue que la prestataire puisse soutenir que la division générale a contrevenu à l'article 153.3(9) de la *Loi*.

La prestataire ne peut soutenir que la division générale a négligé des éléments de preuve

[27] La prestataire ne peut soutenir que la division générale a négligé des éléments de preuve. Elle soutient qu'elle n'a pas mentionné qu'il y avait une absence d'emplois convenables. Elle affirme qu'elle avait une liste d'endroits où elle aurait pu travailler n'eût été l'obligation de divulguer des renseignements de nature médicale. À son avis, elle n'aurait pas dû être obligée de divulguer ses renseignements médicaux à des employeurs potentiels. Elle affirme qu'elle a finalement trouvé du travail, mais que la division générale a également omis de le mentionner.

[28] En fait, la division générale a tenu compte des démarches de recherche d'emploi de la prestataire. Elle a également reconnu que la prestataire n'avait peut-être pas communiqué avec certains employeurs potentiels parce qu'elle aurait été tenue de fournir une preuve de vaccination⁷.

[29] La prestataire a repris le travail. Elle l'a confirmé dans son courriel du 2 septembre 2023⁸. Toutefois, elle n'a pas mentionné à quel moment elle était retournée au travail.

[30] La division générale n'a pas mentionné que la prestataire était retournée au travail. Toutefois, la loi n'exige pas qu'un décideur renvoie à l'ensemble de la preuve qui lui est présentée. On présume généralement qu'un décideur examine l'ensemble de la preuve qui lui est présentée⁹.

[31] Un décideur devrait examiner et analyser cette preuve si elle a une valeur importante et qu'elle aurait une incidence sur le résultat, mais ce n'était pas le cas dans la présente affaire. Le fait que la prestataire était retournée au travail n'aurait pas permis d'établir qu'elle était disponible tout au long de sa période de prestations ni

⁷ Voir la décision de la division générale aux para 33 à 36.

⁸ Voir le courriel du 2 septembre 2023 dans le document GD11.

⁹ Voir *Simpson c Canada (Procureur général)*, 2012 CAF 82.

établi qu'elle avait droit à des prestations d'assurance-emploi lorsqu'elle ne travaillait pas.

Conclusion

[32] 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