



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. B. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDAAE 95

Numéro de dossier du Tribunal : AD-15-244

ENTRE :

L. B.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel – Décision d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE L'AUDIENCE : 9 février 2016

DATE DE LA DÉCISION : 17 février 2016

MOTIFS ET DÉCISION

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

INTRODUCTION

[2] En date du 11 mars 2015, la division générale du Tribunal a conclu que :

- L'Appelante n'était pas disponible à travailler en vertu de l'alinéa 18(1) a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[3] L'Appelante a déposé une demande de permission d'en appeler devant la division d'appel en date du 7 mai 2015. Permission d'en appeler a été accordée par la division d'appel en date du 22 juin 2015.

MODE D'AUDIENCE

[4] Le Tribunal a déterminé que cet appel procéderait par téléconférence, pour les raisons suivantes :

- la complexité de la ou des questions en litige;
- du fait que la crédibilité des parties ne figurait pas au nombre des questions principales;
- du caractère économique et opportun du choix de l'audience;
- de la nécessité de procéder de la façon la plus informelle et rapide possible tout en respectant les règles de justice naturelle.

[5] Lors de l'audience, l'Appelante était absente mais représentée par Gilles Moreau. L'Intimée était représentée par Luce Nepveu.

LA LOI

[6] Conformément au paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, les seuls moyens d'appel sont les suivants :

- a) la division générale n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a autrement excédé ou refusé d'exercer sa compétence;
- b) la division générale a rendu une décision ou une ordonnance entachée d'une erreur de droit, que l'erreur ressorte ou non à la lecture du dossier;
- c) la division générale a fondé sa décision ou son ordonnance sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

QUESTION EN LITIGE

[7] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en fait et en droit en concluant que l'Appelante n'était pas disponible à travailler en vertu de l'alinéa 18(1) a) de la *Loi*.

ARGUMENTS

[8] L'Appelante soumet les motifs suivants au soutien de son appel:

- Le relevé d'emploi devrait indiquer une mise à pied et non une retraite;
- L'Appelante est apte et disponible au travail depuis 40 ans;
- Un prestataire ne doit pas être déclaré inadmissible du seul fait qu'il cherche un travail à temps partiel pendant sa période de prestations;
- La *Loi* ne dit aucunement que l'emploi recherché doit être à temps plein surtout qu'elle a accumulé des heures assurables avec un travail à temps partiel;
- L'Appelante a fait des démarches pour se trouver un emploi et elle a effectivement fait un retour au travail;

- L'Appelante est une travailleuse de longue date et son état de chômage est involontaire et elle ne peut être tenue responsable de cette situation.

[9] L'Intimée soumet les motifs suivants à l'encontre de l'appel de l'Appelante:

- La division générale n'a pas erré ni en droit ni en fait et elle a correctement exercé sa compétence;
- La décision de la division générale n'est manifestement pas déraisonnable à la lumière des éléments pertinents de la preuve;
- La division générale avait à se prononcer sur une question d'appréciation des faits. Or, les tribunaux ont, à maintes reprises, affirmés que le conseil arbitral (maintenant la division générale) est celle qui est le mieux placée pour évaluer la preuve et la crédibilité;
- La question que la division générale devait trancher était de savoir si l'Appelante était disponible et à la recherche d'un emploi aux termes de l'article 18 (1)a) de la *Loi*;
- La Cour d'appel fédérale a réitéré que la disponibilité, aux fins des dispositions de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi*, doit être prouvée par un désir de retourner sur le marché du travail, l'expression de ce désir démontrée par des efforts pour se trouver un emploi convenable, et le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail;
- La jurisprudence en matière de disponibilité est claire et repose en grande partie sur les intentions du prestataire. Un prestataire doit non seulement se déclarer disponible et capable de travailler, mais effectuer aussi des démarches raisonnables en vue d'obtenir un emploi;
- En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, la division générale a conclu que l'Appelante n'a pas, sur une balance des probabilités, démontré qu'elle fournissait les efforts nécessaires pour trouver un emploi

convenable. De plus, la division générale a conclu que l'Appelante établit des conditions personnelles pouvant limiter ses chances d'emploi et n'est pas prête à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert en ne désirant pas, entre autres, occuper un emploi à temps plein;

- Contrairement aux critères liés à la rémunération et au genre de travail offerts [voir *Règlement* 9.002 e) et 9.003], la *Loi* ne mentionne pas les heures de travail par rapport aux antécédents de travail durant la période d'admissibilité. En outre et contrairement encore une fois aux critères liés à la rémunération et au genre de travail offerts selon lesquels les prestataires peuvent limiter le genre de travail qu'ils sont disposés à accepter durant certaines périodes, les critères liés aux heures de travail contenus dans la *Loi* ne comportent aucune disposition relative au délai et ne prévoient aucune souplesse [voir 9.002 b)];
- Nonobstant les antécédents de travail au cours de la période d'admissibilité, les prestataires ne peuvent pas limiter leur volonté de travailler durant certaines heures de travail; Au contraire, ils sont obligés, dès le début de leur période de prestations, d'être disponibles pour toutes les heures de travail qui sont offertes sur le marché du travail, y compris les heures à temps plein, les heures à temps partiel, les soirs, les nuits et les quarts, ainsi que le travail qui pourrait comporter des heures incommodes ou de longues heures, ou encore des heures supplémentaires, et ils doivent chercher ces heures de travail et les accepter;
- Le rôle de la division d'appel se limite à décider si l'appréciation des faits par la division générale était raisonnablement compatible avec les éléments portés au dossier. La division générale a bien évalué la preuve et sa décision est bien fondée.

NORMES DE CONTRÔLE

[10] L'Appelante n'a fait aucune représentation quant à la norme de contrôle applicable au présent dossier.

[11] L'Intimée a soumis, et le Tribunal est d'accord, que la Cour d'appel fédérale a statué que la norme de contrôle judiciaire applicable à la décision du conseil arbitral (maintenant la division générale) et d'un juge-arbitre (maintenant la division d'appel) relativement à des questions de droit est la norme de la décision correcte - *Martens c. Canada (PG)*, 2008 CAF 240 et que la norme de contrôle applicable aux questions mixte de fait et de droit est celle du caractère raisonnable - *Canada (PG) c. Hallée*, 2008 CAF 159.

ANALYSE

[12] Lorsqu'elle a rejeté l'appel de l'Appelante, la division générale a conclu que :

« [18] L'alinéa 18 (1) a) de la *Loi* indique que pour être admissible au bénéfice des prestations, un prestataire doit démontrer qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable et cela, pour tout jour ouvrable.

[19] Le paragraphe 50 (8) indique que :

Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[20] Dans *Faucher*, la Cour d'appel fédérale a établi trois critères auxquels un prestataire doit répondre afin de démontrer sa disponibilité à travailler. Les critères correspondent à la démonstration de son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert; de fournir les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable; et de ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail (*Faucher* A-56-96, A-57-96).

(...)

[34] Enfin, le Tribunal prend en considération que la prestataire indique que c'est la toute première fois qu'elle fait une demande d'assurance-emploi puisqu'elle a occupé un emploi régulier et permanent de 1974 à 2011. Elle indique qu'après avoir pris sa retraite de la fonction publique et d'avoir profité d'un temps de repos et resitué ses objectifs, elle a choisi de retourner sur le marché du travail à temps partiel. C'est suite à une mise à pied qu'elle a demandé de l'assurance-emploi.

[35] Le Tribunal est d'avis que bien que ce soit la première fois que la prestataire demande des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a cotisé pendant plusieurs années, elle doit tout de même respecter la *Loi* et son *Règlement* afin d'en recevoir. Ainsi, elle se doit de démontrer sa disponibilité pour tout jour ouvrable. Le

Tribunal ne peut donc ignorer cette *Loi* et a pour responsabilité de la mettre en application.

[36] En se basant sur la preuve et les arguments présentés par les parties, le Tribunal est d'avis que la prestataire n'a pas, sur une balance des probabilités, démontrée qu'elle fournissait les efforts nécessaires pour trouver un emploi convenable. De plus, le Tribunal est d'avis que la prestataire établit des conditions personnelles pouvant limiter ses chances d'emploi et n'est pas prête à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert en ne désirant pas, entre autres, occuper un emploi à temps plein.»

[13] En l'absence de définition précise dans la *Loi*, il a été maintes fois affirmé par la Cour d'Appel Fédérale que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments, soit le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert, l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable, et le non établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que les trois éléments doivent être considérés pour arriver à la conclusion - *Faucher c. Canada (EIC)*, A-56-96.

[14] Il apparaît manifeste pour le Tribunal que la division générale a bien appliqué les trois facteurs développés par la jurisprudence afin d'évaluer la disponibilité d'un prestataire.

[15] En effet, la preuve prépondérante devant la division générale démontre que :

- L'Appelante a quitté son emploi car son employeur ne pouvait réduire ses heures à moins de 4 jours par semaine; elle a pris la décision de retourner à la retraite (GD3-14);

- L'Appelante continue de chercher du travail mais pas à temps plein. Si un emploi à temps plein lui était offert, elle refuserait sur le champ (GD3-14);

- L'Appelante s'est vu offrir de travailler à temps plein par son employeur mais a refusé (GD3-20);

- L'Appelante est disposé à travailler à temps plein et à faire 5 jours par semaine à raison de 40 heures mais pour des emplois temporaires seulement (GD3-21);

-L'Appelante n'a pas fait de recherche d'emploi en tant que telle, n'a pas fait d'application mais a regardé pour des emplois occasionnels au niveau de la fonction publique provinciale, dans le secteur municipal et parapublic (GD3-21);

-L'Appelante affirme qu'elle est fonctionnaire du gouvernement et n'a pas vérifié d'emploi à dans d'autres secteurs d'activité, est retraitée et n'est pas prête pour commencer une nouvelle carrière professionnelle (GD3-21);

-L'Appelante consacre le lundi à prendre soin de sa mère suite au décès de son père (GD3-21).

[16] Suivant l'article 18, un prestataire qui est capable de travailler est admissible au service des prestations, non pas à la condition d'être disponible pour le travail et incapable de trouver un emploi, mais bien plutôt à la condition de prouver être disponible et incapable d'obtenir un emploi.

[17] Pour le Tribunal, il semble impossible qu'un prestataire satisfasse à cette condition s'il ne prouve pas avoir fait, pour se trouver un emploi, des démarches qui étaient raisonnables dans les circonstances – *Ricard c. Canada (PG)*, A-298-74).

[18] Appliquant les enseignements de la Cour d'appel fédérale au présent dossier, le Tribunal est d'avis que le fait que l'Appelante recherchait un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire à temps plein ne constitue pas des démarches raisonnables dans les circonstances et ne rencontrent pas les exigences de l'article 18(1)a) de la *Loi*.

[19] Le Tribunal en vient à la conclusion que la décision de la division générale est conforme aux exigences de la *Loi* et au droit établi; la décision contestée est raisonnable et l'appel doit être rejeté.

CONCLUSION

[20] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel