



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Citation : *D. P. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 64

Numéro de dossier du Tribunal : GE-15-3332

ENTRE :

**D. P.**

Appelante

et

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Normand Morin

DATE DE L'AUDIENCE : 5 mai 2016

DATE DE LA DÉCISION : 6 mai 2016

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS

[1] L'audience initialement prévue le 5 avril 2016 a été ajournée. Une nouvelle date d'audience a été établie soit, le 5 mai 2016.

[2] L'appelante, madame D. P., était présente lors de l'audience téléphonique (téléconférence), tenue le 5 mai 2016.

### INTRODUCTION

[3] Le 23 décembre 2014, l'appelante a présenté une demande initiale de prestations ayant pris effet le 21 décembre 2014. L'appelante a déclaré avoir travaillé à titre de « couturier/couturière sur mesure de vêtements pour dames » pour l'employeur Gestion Marie-Lou inc., du 21 janvier 2014 au 12 novembre 2014. Elle a indiqué qu'elle retournerait travailler pour cet employeur, mais que la date de son retour était inconnue (pièces GD3-3 à GD3-12).

[4] Le 16 juin 2015, l'intimée, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a informé l'appelante qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 25 mai 2015 puisque cette dernière limitait volontairement sa disponibilité à travailler. La Commission a précisé qu'elle considérait que l'appelante n'était pas disponible pour travailler (pièce GD3-20).

[5] Le 3 septembre 2015, l'appelante a présenté une Demande de révision d'une décision d'assurance-emploi (pièces GD3-22 et GD3-23).

[6] Le 7 octobre 2015, la Commission a avisé l'appelante qu'elle maintenait la décision rendue à son endroit, en date du 16 juin 2015, concernant sa disponibilité à travailler (pièces GD3-30 et GD3-31).

[7] Le 19 octobre 2015, l'appelante a présenté une « Demande de permission d'en appeler devant la Division d'appel » du Tribunal de la sécurité sociale du Canada (le « Tribunal »), (pièces GD2-1 à GD2-3). Le Tribunal précise que même si l'appelante a utilisé le formulaire « Demande de permission d'en appeler devant la Division d'appel », au lieu d'utiliser le

formulaire « Avis d'appel – Division générale – Section de l'assurance-emploi », ou un formulaire similaire, le Tribunal a traité cette demande comme s'il s'agissait d'un appel régulier auprès de cette instance.

[8] Le 5 novembre 2015, en réponse à une demande lui ayant été formulée en ce sens par le Tribunal, le 26 octobre 2015, l'appelante a transmis à cette instance « une copie de la décision de révision qui fait l'objet de l'appel » dans le but de compléter son avis d'appel (pièce GD2A- 1).

[9] Cet appel a été instruit selon le mode d'audience téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) Le fait que l'appelante sera la seule partie à assister à l'audience ;
- b) Ce mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent (pièces GD1-1 à GD1-4).

## **QUESTION EN LITIGE**

[10] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler, en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

## **DROIT APPLICABLE**

[11] Les dispositions se rapportant à la disponibilité à travailler sont décrites à l'article 18 de la Loi.

[12] Relativement à l'« inadmissibilité aux prestations », l'alinéa 18(1)a) de la Loi prévoit que :

[...] Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là : a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable [...].

[13] Pour déterminer ce qui constitue un « emploi convenable », l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement ») prévoit les dispositions suivantes :

[...] Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail; b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire; d) le temps nécessaire pour se rendre quotidiennement au lieu de travail ou en revenir est d'au plus une heure ou, si davantage, il ne dépasse pas celui que le prestataire consacrait à se rendre quotidiennement à son lieu de travail ou à en revenir pendant la période de référence ou il n'est pas inhabituel compte tenu du lieu où le prestataire réside, le temps de déplacement étant estimé par rapport aux moyens de déplacement couramment utilisés dans ce lieu; e) l'emploi est d'un type visé à l'article 9.003; f) la rémunération offerte correspond au barème établi à l'article 9.004, et le prestataire ne se trouvera pas, du fait qu'il accepte l'emploi, dans une situation financière moins avantageuse : (i) soit que celle dans laquelle il se trouve pendant qu'il reçoit des prestations, (ii) soit, si elle était moins avantageuse, que celle dans laquelle il se trouvait pendant sa période de référence.

[14] Concernant le « type d'emploi », le paragraphe 9.0003(1) du Règlement prévoit que :

[...] (1) Le type d'emploi s'entend : a) à l'égard du prestataire qui a reçu moins de trente-six semaines de prestations régulières au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations et qui, selon ses déclarations de revenus qui ont fait l'objet d'un avis de cotisation de l'Agence du revenu du Canada, a versé au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pour un an pendant sept des dix années précédant le début de sa période de prestations ou, si sa déclaration de revenus pour l'année précédant le début de cette période n'a pas encore été soumise à l'Agence ou fait l'objet d'un avis de cotisation par celle-ci, pendant sept des dix années précédant cette année-là : i) au cours des dix-huit premières semaines de la période de prestations, de la même occupation, (ii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, d'une occupation semblable; b) à l'égard du prestataire qui a reçu plus de soixante semaines de prestations régulières pendant au moins trois périodes de prestations au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations : (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, d'une occupation semblable, (ii) à compter de la septième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires; c) à l'égard du prestataire auquel ni l'alinéa a) ni l'alinéa b) ne s'appliquent : (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la même occupation, (ii) à compter de la septième semaine et jusqu'à la dix-huitième semaine de cette période, d'une occupation semblable, (iii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires.

## PREUVE

[15] Les éléments de preuve contenus dans le dossier sont les suivants :

- a) Un relevé d'emploi, en date du 12 décembre 2014, indique que l'appelante a travaillé à titre d'« opérateur à la section 1 » pour l'employeur Gestion Marie-Lou inc., du 21 janvier 2014 au 12 novembre 2014 inclusivement, et qu'elle a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail (code A – manque de travail / fin de saison ou de contrat), (pièce GD3-13) ;
- b) Le 2 octobre 2015, l'employeur a déclaré qu'au cours de la période du 25 mai 2015 au 27 juin 2015, l'appelante a travaillé à raison d'une journée par semaine soit, le lundi. Il a indiqué que l'appelante a travaillé trois journées par semaine à compter du 28 juin 2015. L'employeur a précisé que l'entreprise était fermée du 19 juillet 2015 au 1<sup>er</sup> août 2015 (deux semaines). Il a expliqué qu'il y a eu un manque de travail pour l'appelante au cours de la période du 2 août 2015 au 22 août 2015. L'employeur a précisé que par la suite, l'appelante a travaillé à raison de trois journées ou plus par semaine (pièce GD3-26) ;
- c) Le 5 octobre 2015, l'employeur a déclaré que l'appelante a demandé à plusieurs reprises de reprendre son emploi à l'usine de Saint-Marc-des-Carières (Québec), mais que sur une base régulière, ce n'était pas possible de le faire à ce moment. Il a indiqué que l'appelante était disponible à travailler à temps plein et qu'elle pouvait être appelée, en cas de besoin. L'employeur a expliqué que le problème existant entre l'appelante et une autre employée est connu et qu'il a tenté d'y apporter des solutions. Il a indiqué que l'appelante a décidé de continuer de travailler en tentant de s'accommoder avec l'autre employée en question. L'employeur a précisé que l'appelante travaille selon la disponibilité qu'elle a donnée soit, trois jours par semaine. Il a spécifié que l'horaire de travail est sur quatre jours soit, entre 32 et 35 heures par semaine (pièce GD3-27) ;
- d) Le 7 octobre 2015, l'employeur a déclaré que l'appelante est disponible à travailler le lundi, le mardi et le mercredi à l'usine de Saint-Ubalde (Québec). Il a indiqué que l'appelante n'a pas de disponibilité pour travailler le jeudi. L'employeur a expliqué que

'appelante était disponible à travailler à temps plein à l'usine de Saint-Marc-des-Carières, mais que le travail était plus rare à cet endroit puisqu'il faut un employé capable d'effectuer toutes les tâches prévues, ce qui n'est pas le cas de l'appelante. Il a précisé que l'appelante a travaillé à cet endroit pendant la semaine du 27 septembre 2015 au 2 octobre 2015 et qu'elle allait y travailler encore une semaine ou deux. L'employeur a affirmé que l'appelante pourrait travailler quatre jours par semaine à l'usine de Saint- Ubald, si elle le voulait (pièce GD3-29).

[16] Les éléments de preuve présentés à l'audience sont les suivants :

- a) L'appelante a rappelé les principaux éléments concernant sa disponibilité à travailler ;
- b) Elle a expliqué qu'elle avait d'abord signifié à son employeur qu'elle était disponible à travailler, une journée par semaine, à compter du 25 mai 2015 jusqu'au 27 juin 2015, inclusivement (pièces GD3-14 à GD3-19, GD3-24 et GD3-25) ;
- c) L'appelante a indiqué avoir ensuite augmenté sa disponibilité à travailler à trois journées par semaine soit, le lundi, le mardi et le mercredi, à compter du 28 juin 2015 (pièces GD3-21, GD3-24, GD3-25 et GD3-28) ;
- d) Elle a mentionné ne pas avoir travaillé au cours de la période du 19 juillet 2015 au 1<sup>er</sup> août 2015 (deux semaines), car il s'agissait d'une période de vacances (pièces GD2-1 à GD2-3 et GD3-21 à GD3-25) ;
- e) L'appelante a indiqué que l'usine était fermée au cours de la période du 2 au 22 août 2015 (trois semaines), et qu'il n'y avait pas de travail pour elle (pièces GD2-1 à GD2-3 et GD3-21 à GD3-25) ;
- f) Elle a précisé que c'était surtout pour la période du 2 au 22 août 2015 (trois semaines) qu'elle veut obtenir des prestations. L'appelante a spécifié ne pas demander de prestations pour les périodes au cours desquelles elle a travaillé deux ou trois jours par semaine (pièces GD2-1 à GD2-3) ;

- g) L'appelante a déclaré ne pas avoir effectué de recherche d'emploi pendant la période au cours de laquelle elle n'avait pas travaillé soit, du 19 juillet 2015 au 22 août 2015, parce qu'il était prévu qu'elle reprenne son emploi après cette période. Elle a souligné que ça ne lui servait à rien d'aller travailler ailleurs pour une période de trois semaines ;
- h) L'appelante a indiqué travailler trois journées par semaine soit, le lundi, le mardi et le mercredi à l'usine de Saint-Ubald, selon un horaire de travail de quatre jours par semaine. Elle a expliqué que c'était elle qui avait choisi de ne pas aller travailler à l'usine de Saint-Ubald plus de trois jours par semaine. L'appelante a spécifié qu'elle pouvait travailler plus de trois jours par semaine lorsqu'il y avait trop d'ouvrage.

## **ARGUMENTS DES PARTIES**

[17] L'appelante a présenté les observations et les arguments suivants :

- a) L'appelante a indiqué qu'elle travaille depuis 21 ans pour son employeur. Elle a expliqué avoir été disponible à travailler à l'usine de Saint-Ubald, une journée par semaine, à partir du 25 mai 2015 jusqu'au 27 juin 2015, inclusivement. L'appelante a précisé ne pas avoir été disponible pour travailler à cet endroit, les autres journées de la semaine, pendant cette période, pour ne pas être en présence d'une employée avec laquelle existe une mésentente. Selon l'appelante, cette employée criait après elle et n'était pas contente qu'elle continue à travailler. L'appelante a affirmé avoir essayé de régler le problème, mais que la seule solution qu'elle avait trouvée avait été de réduire sa disponibilité à travailler. Elle a indiqué comprendre qu'elle ne pouvait pas être admissible aux prestations pendant qu'elle n'était disponible qu'une journée par semaine. L'appelante a expliqué qu'à partir du 28 juin 2015, elle a travaillé trois jours par semaine, après avoir partiellement réglé le problème existant avec l'autre employée. Elle a précisé avoir donné trois jours garantis et qu'elle était également disponible le jeudi ainsi que le vendredi, s'il y avait des besoins en ce sens (pièces GD3-14 à GD3-19, GD3-21 à GD3-25 et GD3-28) ;
- b) L'appelante a indiqué qu'elle croit avoir le droit de recevoir des prestations parce qu'elle n'a pas travaillé en raison d'un manque de travail. Elle a indiqué avoir reçu une

paie de vacances pour la période du 19 juillet 2015 au 1<sup>er</sup> août 2015 (deux semaines), mais qu'elle était demeurée disponible à travailler, pendant ce temps, car elle n'était pas en vacances. L'appelante a expliqué que pendant trois semaines soit, du 2 au 22 août 2015, il n'y avait pas de travail pour elle puisque l'entreprise était fermée et qu'elle était disponible à travailler, pendant cette période. Elle a souligné qu'elle était aussi disponible à travailler, à temps plein, à l'usine de Saint-Marc-des-Carières, mais qu'elle n'avait pas obtenu d'heures de travail à cet endroit. L'appelante a également mentionné avoir travaillé cinq jours, au cours de la semaine du 27 septembre 2015 au 2 octobre 2015 (pièces GD3-21 à GD25 et GD3-28).

[18] La Commission a présenté les observations et arguments suivants :

- a) Elle a indiqué que pour démontrer la disponibilité à travailler, aux termes du paragraphe 18a) de la Loi, elle peut exiger de l'appelante qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable (pièce GD4-5) ;
- b) La Commission a expliqué que la disponibilité pour travailler est une question de faits qu'il faut trancher après avoir évalué la preuve et que la décision est rendue grâce à l'analyse des trois facteurs suivants : 1. Le prestataire désire retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ; 2. Il exprime ce désir en s'efforçant de trouver un travail convenable ; et 3. Il ne fixe pas de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail (pièce GD4-5) ;
- c) Elle a soutenu que l'appelante limite sa disponibilité pour travailler. La Commission a expliqué que dans un premier temps, à partir du 25 mai 2015, l'appelante se déclare disponible pour travailler seulement un jour par semaine et qu'à partir du 28 juin 2015, elle a élargi sa disponibilité à trois (3) jours par semaine (pièce GD4-6) ;
- d) La Commission a fait valoir que pour être considérée disponible pour travailler par l'assurance-emploi, l'appelante doit démontrer une disponibilité à temps plein, ce qui n'est pas son cas. Selon la Commission, l'appelante limite sa disponibilité dans une

entreprise de son employeur, à Saint-Ubald. La Commission a souligné que c'est à cet endroit que l'appelante pourrait travailler à temps plein (pièce GD4-6) ;

- e) Elle a expliqué que l'appelante a allégué qu'à partir du 25 mai 2015, elle a dû réduire sa disponibilité à une journée par semaine pour éviter de travailler avec une employée qui lui cause des problèmes. La Commission a souligné que malgré cette situation, l'appelante a ajouté deux (2) jours de disponibilité à partir du 28 juin 2015 et qu'elle a continué de travailler avec cette même employée (pièce GD4-6) ;
- f) La Commission a évalué qu'elle n'a d'autre choix que de considérer l'appelante non disponible pour travailler à partir du 25 mai 2015, car elle fixe des conditions personnelles qui limitent excessivement ses chances de travailler à temps plein. Elle a souligné que l'appelante a la possibilité de travailler à temps plein dans un emploi convenable à Saint-Ubald (pièce GD4-6) ;
- g) Elle a soutenu que bien que l'appelante ait exprimé le désir de travailler à temps plein, elle sait que le fait de réduire sa disponibilité à l'usine de Saint-Ubald, tel qu'expliqué ci-dessus, est incompatible avec le fait de travailler à temps plein. Elle a souligné que c'est à cette usine qu'est le travail (pièce GD4-6) ;
- h) La Commission a expliqué que l'appelante demande à être payée par l'assurance-emploi pour les semaines des 2, 9 et 16 août 2015 pendant le manque de travail à l'usine. Elle a déterminé que l'appelante ne peut pas être indemnisée par l'assurance-emploi pendant cette période, parce qu'elle a déjà une inadmissibilité pour non-disponibilité à partir du 25 mai 2015 et que cette inadmissibilité est toujours en vigueur au moment de la fermeture de l'entreprise pendant une période de trois (3) semaines après les deux (2) semaines de vacances (pièce GD4-6) ;
- i) La Commission a expliqué que l'appelante est inadmissible aux prestations à partir du 25 mai 2015 parce qu'elle limite sa disponibilité pour travailler chez son employeur. Elle a souligné que bien qu'il y ait eu un manque de travail, elle ne peut pas annuler l'inadmissibilité pour cette raison. La Commission a précisé qu'il aurait fallu que l'appelante démontre avoir été disponible pour travailler à temps plein, avant et pendant

le manque de travail. Elle a souligné que l'employeur a confirmé que l'appelante aurait pu travailler quatre (4) jours par semaine si elle l'avait voulu (pièce GD3-29). La Commission a conclu que l'inadmissibilité pour non-disponibilité est maintenue à partir du 25 mai 2015 (pièces GD4-6 et GD4-7).

## **ANALYSE**

[19] En l'absence d'une définition de la notion de « disponibilité » dans la Loi, les critères développés dans la jurisprudence permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité représente une question de fait qui exige que l'on tienne compte de trois critères généraux énoncés dans la jurisprudence.

[20] Dans l'affaire *Faucher (A-56-96)*, la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a établi trois éléments à considérer pour déterminer si un prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Dans cette cause (*Faucher, A-56-96*), la Cour a déclaré :

En l'absence de définition précise dans la Loi, il a été maintes fois affirmé par cette Cour 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 se trouver cet 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 devaient être considérés pour arriver à la conclusion.

[21] Ces critères ont été rappelés dans d'autres décisions rendues par la Cour (*Bois, 2001 CAF 175, Wang, 2008 CAF 112*).

[22] La jurisprudence a clairement établi que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Cloutier, 2005 CAF 73, Boland, 2004 CAF 251*).

[23] Dans l'affaire *Bertrand (A-613-81)*, la Cour a déclaré :

La question de la disponibilité est une question objective, il s'agit de savoir si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable : pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Elle ne peut pas être

subordonnée aux raisons particulières, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité. Car, si le contraire était vrai, la disponibilité serait une exigence très variable, tributaire qu'elle serait des raisons particulières qu'invoque l'intéressé pour expliquer son manque relatif de disponibilité.

[24] Dans la cause *Cornellisen-O'Neill (A-652-93)*, la Cour a rappelé les propos du juge-arbitre en chef dans la décision *Godwin (CUB 13957)*, à l'effet que : « [...] la Loi précise bien que, pour être admissible à des prestations, un prestataire doit établir sa disponibilité pour travailler et, pour ce faire, il doit se chercher un emploi. ».

[25] Dans l'affaire *De Lamirande (2004 CAF 311)*, la Cour a fait le rappel suivant : « Il a été établi dans la jurisprudence qu'un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail mais doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations [...]. ».

[26] Dans son appréciation de la preuve, le Tribunal prend en considération les trois critères énoncés plus haut, permettant d'établir la disponibilité d'une personne à travailler. Ces trois critères sont les suivants : le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ; la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable ; le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[27] La question de savoir si une personne est disponible pour travailler est une question de fait, qu'il faut régler à la lumière des circonstances particulières à chaque cas, mais en fonction des critères énoncés dans la jurisprudence.

[28] Dans le présent dossier, l'appelante ne rencontre aucunement les critères énoncés plus haut, à partir du 25 mai 2015, à la suite de la décision rendue à son endroit par la Commission, le 16 juin 2015, l'avisant qu'elle était considérée comme n'étant pas disponible à travailler puisqu'elle limitait volontairement sa disponibilité à le faire (pièce GD3-20).

### **Désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert**

[29] L'appelante n'a pas démontré son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert (*Faucher, A-56-96, Bois, 2001 CAF 175, Wang, 2008 CAF 112*).

[30] Il ressort de la preuve au dossier et du témoignage rendu par l'appelante lors de l'audience que celle-ci a toujours privilégié l'emploi qu'elle occupe chez son employeur régulier, Gestion Marie-Lou inc., même pendant la période au cours de laquelle elle n'a pas travaillé soit, du 19 juillet 2015 au 22 août 2015 inclusivement.

[31] Le Tribunal considère que l'appelante devait manifester son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert. Toutefois, l'appelante a choisi de ne pas le faire.

[32] Elle a signifié à son employeur qu'elle n'était disponible qu'une seule journée par semaine, du 25 mai 2015 au 27 juin 2015 pour travailler à l'usine de Saint-Ubalde, alors qu'elle aurait pu travailler à temps plein, à cet endroit. L'appelante a également indiqué qu'elle avait ensuite travaillé, à raison de trois jours par semaine, pendant la période du 28 juin au 18 juillet 2015.

[33] Pour ce qui est de la période au cours de laquelle l'appelante n'a pas travaillé soit, du 19 juillet 2015 au 22 août 2015, elle a expliqué que ça ne lui servait à rien d'aller travailler ailleurs pour quelques semaines puisqu'il était prévu qu'elle reprenne son emploi après le 22 août 2015.

[34] Dans ce contexte, le Tribunal est d'avis que l'appelante a démontré qu'elle ne désirait pas retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert. Les explications fournies par l'appelante indiquent plutôt qu'elle préférerait attendre de reprendre son travail chez son employeur habituel et travailler, selon la disponibilité qu'elle a accepté de lui donner.

### **La manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable**

[35] L'appelante n'a pas non plus manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts significatifs pour se trouver cet emploi convenable pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations, à compter de la date où son inadmissibilité au bénéfice des prestations a été établie par la Commission soit, à compter du 25 mai 2015 (pièces GD3-20, GD3-30 et GD3-31).

[36] Lors de l'audience, l'appelante a clairement indiqué qu'elle n'avait pas effectué de recherches d'emploi auprès d'employeurs potentiels puisqu'elle savait qu'elle allait reprendre son emploi chez son employeur habituel après le 22 août 2015. Elle a expliqué que ça ne lui servait à rien d'aller travailler ailleurs pour quelques semaines et revenir ensuite travailler pour son employeur régulier.

[37] Rien n'indique non plus que lorsque l'appelante a travaillé chez son employeur régulier, au cours de la période du 25 mai 2015 au 18 juillet 2015, elle a cherché à combler les journées où celle-ci pouvait être disponible à travailler en effectuant des recherches auprès d'autres employeurs.

[38] Le Tribunal souligne que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Cloutier, 2005 CAF 73, Boland, 2004 CAF 251*).

[39] L'alinéa 18(1)a) de la Loi précise clairement qu'un prestataire « n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là : a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable ».

[40] L'appelante avait la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi (*Cornelissen-O'Neil, A-652-93, De Lamirande, 2004 CAF 311*). La preuve démontre que l'appelante ne s'est pas acquittée de cette responsabilité depuis le moment où son inadmissibilité a été établie.

### **Le non-établissement ou l'absence de « conditions personnelles » pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail**

[41] Le Tribunal considère que dans le cas présent, l'appelante a établi des « conditions personnelles » ayant pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail (*Faucher, A-56-96*).

[42] Lors de l'audience, l'appelante a expliqué qu'elle n'avait pas cherché d'emploi auprès d'autres employeurs potentiels au cours de la période du 19 juillet 2015 au 22 août 2015 puisqu'il était prévu qu'elle reprendrait son travail chez son employeur habituel après le 22 août 2015.

[43] L'appelante a également clairement indiqué qu'elle avait fait le choix de travailler à l'usine de Saint-Ubald, à raison de trois jours par semaine, alors qu'elle pouvait y travailler, à temps plein, selon l'horaire de travail de quatre jours par semaine établi par l'employeur.

[44] L'employeur a d'ailleurs indiqué que si elle le voulait, l'appelante pourrait travailler à l'usine de Saint-Ubald, quatre jours par semaine (pièce GD3-29).

[45] Le Tribunal estime que l'intention première de l'appelante est d'être à l'emploi de son employeur habituel, à raison de trois journées par semaine, alors qu'elle pourrait travailler selon un horaire de travail, à temps plein, de quatre jours par semaine.

[46] La preuve au dossier indique que les motifs invoqués par l'appelante pour ne pas travailler à temps plein sont essentiellement liés au fait qu'elle ne voulait pas être en présence d'une autre employée avec laquelle il existe une mésentente ou un conflit.

[47] L'appelante a d'abord indiqué une disponibilité d'une journée par semaine, au cours de la période échelonnée du 25 mai 2015 au 27 juin 2015 inclusivement. Elle a ensuite accru sa disponibilité à travailler, à trois jours par semaine, puisque la situation conflictuelle vécue avec l'employée en question s'était améliorée.

[48] En déterminant elle-même les conditions à partir desquelles elle allait accepter d'occuper son emploi et en restreignant ainsi sa disponibilité à travailler, l'appelante limite indûment ses chances de retour sur le marché du travail (*Faucher, A-56-96*).

[49] Le fait que l'appelante ait repris le travail pour l'employeur Gestion Marie-Lou inc., après le 22 août 2015, ne change rien à cette situation. La preuve démontre que l'appelante limite toujours sa disponibilité à travailler auprès de cet employeur.

[50] Le Tribunal estime que l'intention clairement exprimée par l'appelante est de demeurer à l'emploi de son employeur habituel, à raison de trois journées par semaine, alors qu'elle pourrait travailler selon un horaire de travail, à temps plein, de quatre jours par semaine. Dans ce contexte, le Tribunal considère que l'appelante limite indûment sa disponibilité à travailler (**Faucher, A-56-96**).

[51] En somme, le Tribunal considère qu'à partir du 25 mai 2015, l'appelante n'a pas démontré que, pour chaque jour ouvrable de sa période de prestations, elle était capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable (**Cloutier, 2005 CAF 73, Boland, 2004 CAF 251, Bertrand, A-613-81**).

[52] Le Tribunal conclut que l'admissibilité de l'appelante au bénéfice des prestations d'assurance-emploi ne peut être établie parce qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité à travailler, en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi, à compter du 25 mai 2015.

[53] L'appel n'est pas fondé à l'égard du litige en cause.

## **CONCLUSION**

[54] L'appel est rejeté.

Normand Morin

Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi