



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *F. C. v Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 828

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1934

ENTRE :

F. C.

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 : Christianna Scott

DATE DE L'AUDIENCE : 6 juin 2019

DATE DE LA DÉCISION : 30 juin 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. F. C. (la Prestataire) était disponible pour travailler à partir du 16 décembre 2018 (à l'exception du 27 février 2019 au 3 avril 2019 où la Prestataire était en vacance à l'extérieur du pays) parce qu'elle a démontré qu'elle aurait été disponible pour travailler si ce n'était pas de sa maladie.

APERÇU

[2] Depuis cinq ans, la Prestataire travaillait à temps partiel dans le département de cosmétique d'une pharmacie. Elle a subi une blessure et elle a cessé de travailler. La Prestataire a fait une demande initiale pour des prestations de maladie. Une période de prestation a été établie à partir du 16 décembre 2018. La Commission de l'assurance emploi (Commission) a mené une enquête au sujet de cette demande de prestations et a déterminé que l'appelante n'était pas disponible pour travailler à compter du 16 décembre 2018. La Prestataire était donc inadmissible au bénéfice des prestations à partir de cette date.

[3] La Prestataire conteste la décision de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale. Elle soutient qu'elle était disponible pour travailler pendant sa période d'absence du travail. De plus, elle soumet que la Commission a erré dans l'application du test de la disponibilité aux faits de son cas.

QUESTION EN LITIGE

[4] Est-ce que la Prestataire a démontré qu'elle aurait été disponible pour travailler à partir du 16 décembre 2018 n'eut été sa maladie?

ANALYSE

[5] Pour être admissible aux prestations de maladie, une prestataire doit démontrer qu'elle est incapable de travailler en raison de maladie. Elle doit également démontrer que, si elle n'avait

pas été malade, elle aurait été disponible pour travailler.¹ Le fardeau de la preuve incombe à la Prestataire de démontrer qu'elle est admissible aux bénéfices de prestations.²

[6] La Cour fédérale d'appel a énoncé les trois critères à prendre en considération pour déterminer la disponibilité d'une prestataire pour le travail :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
2. l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail.³

[7] Je constate que la Prestataire a présenté une demande de prestations de maladie parce qu'elle s'était blessée alors qu'elle avait un emploi à temps partiel. Le litige se situe donc au niveau du troisième critère, soit de déterminer si la Prestataire a mis des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[8] La Prestataire travaillait à temps partiel depuis septembre 2014 dans le département de cosmétique d'une pharmacie. Elle travaillait environs 12 heures par semaine. Le 14 décembre 2018 elle a subi une blessure de sorte qu'elle a dû arrêter de travailler. Sa dernière journée de travail a été le 12 décembre 2018. Elle a établi une période de bénéfices débutant le 16 décembre 2018.

[9] La Commission plaide que les déclarations initiales de la Prestataire démontrent qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce que la Prestataire travaillait habituellement à temps partiel et que cela lui convenait. La Commission prétends que la Prestataire aurait dit lors de cette conversation initiale avec un agent de la Commission qu'elle n'était pas disponible à temps plein ni à la recherche d'un emploi à temps plein.

¹ Paragraphe 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance emploi*

² *Canada (Attorney General) v Terrion*, 2013 FCA 97; *Canada (Attorney General) v Yeo*, 2011 FCA 26.

³ *Faucher v Canada (Attorney General)*, A-57-96.

[10] Prestataire plaide qu'elle était disponible pour le travail et qu'elle ne mettait aucune limitation sur sa disponibilité. Elle argumente que la Commission a déduit de façon erronée qu'elle n'était pas disponible simplement du fait qu'elle travaillait à temps partiel et ne cherchait pas un travail à temps plein. Selon la Prestataire, la Commission n'a pas correctement appliqué le test juridique de la disponibilité.

[11] Premièrement, j'accepte l'argument de la Prestataire que la Loi n'exige pas que la Prestataire recherche un emploi pour être admissible aux prestations de maladie. La Prestataire a produit le rapport de décision de la Commission datée du 6 février 2019. Dans ce rapport, la Commission dit, « [s]elon la preuve soumise, la Commission constate que l'intention réelle du client n'est pas de réintégrer le marché du travail dans les plus brefs délais parce qu'elle ne cherche pas d'emploi en ce sens... Elle ne s'est pas cherché un deuxième emploi pour combler un horaire de travail complet. Ni un emploi à temps plein.»

[12] Je constate que la Commission a commis une erreur lorsqu'elle a évalué la disponibilité de la Prestataire en fonction de ses efforts de trouver un emploi alors qu'elle demandait des prestations de maladie. La Loi prévoit uniquement qu'une prestataire démontre qu'elle était incapable de travailler en raison d'une blessure et qu'elle aurait été sans cette blessure disponible pour travailler.

[13] De plus, j'accepte l'argument de la Prestataire que la Commission a erré en déterminant que la Prestataire n'était pas disponible puisqu'elle travaillait à temps partiel. La Commission a plaidé que la Prestataire lors de la conversation initiale avec l'agent de la Commission la Prestataire avait démontré qu'elle avait une intention de travailler uniquement à temps partiel. Selon la Commission cette intention de travailler à temps partiel prouve que la Prestataire n'était pas disponible à temps plein. La Commission indique que la Prestataire restreint normalement sa disponibilité à un emploi à temps partiel chez son employeur habituel.

[14] Je suis d'avis que les déclarations initiales de la Prestataire doivent être prises en contexte. La Prestataire a témoigné avec conviction qu'elle n'avait jamais dit qu'elle n'était pas disponible à travailler plus d'heures pour son employeur. Elle a indiqué que lors de sa conversation initiale avec la Commission, qu'elle décrivait le nombre d'heures qu'elle effectuait

chez son employeur actuel et expliquait ses préférences au niveau de son horaire. Elle a dit ne jamais avoir parlé de disponibilité avec la Commission. De plus, je constate que lorsque la Commission a posé des questions spécifiques touchant proprement au sujet de la disponibilité les explications de la Prestataire soutiennent sa position comme quoi elle était disponible. Elle a indiqué que :

- Elle n'a jamais refusé du temps supplémentaire;
- Son patron ne lui avait jamais proposé un poste à temps plein; et
- Qu'elle était toujours prête à remplacer ses collègues;

[15] De plus, lors de son témoignage, la Prestataire a expliqué qu'elle travaillait dans un département spécialisé de la pharmacie et que les membres de son équipe travaillaient tous à temps partiel. Depuis qu'elle travaille dans le département de cosmétique, il n'y a jamais eu de poste vacant à temps plein. Elle affirme n'avoir jamais refusé de faire des heures additionnelles. De plus, elle a témoigné qu'elle remplaçait ses collègues de travail lorsqu'il y avait des absences et qu'elle pouvait travailler jusqu'à 30 heures par semaine selon les besoins de son employeur.

[16] Il importe de noter que les renseignements fournis par la Prestataire n'ont pas été contredit par l'employeur. L'employeur a confirmé qu'il ne savait pas si c'était une préférence de la Prestataire de travailler à temps partiel et confirme qu'il n'avait pas besoin d'un autre employé à temps plein.

[17] La Loi n'exige pas qu'une prestataire travail à temps plein pour être éligible aux bénéfiques. Le nombre d'heures de travail effectué par une prestataire ne détermine pas automatiquement sa disponibilité pour le travail. La Loi prévoit qu'une personne doit être disponible pour tout jour ouvrable d'une période de prestation. Ceci implique une disponibilité pour le travail pendant les heures normales de travail. Le fait que la Prestataire travaillait à temps partiel ou même qu'elle appréciait un horaire de travail à temps partiel ne signifie pas qu'elle limitait sa disponibilité. J'accepte le témoignage de la Prestataire où elle déclare avoir été disponible pour faire plus de 12 à 15 heures par semaine. Le relevé d'emploi de la Prestataire corrobore son témoignage. On y voit que la rémunération assurable payée au quinze jours varie

considérablement d'une période de paye à l'autre, ce qui confirme que la Prestataire travaillait plus ou moins d'heures, selon les besoins de son employeur.

[18] Je conclus donc que n'eut été la blessure de la Prestataire, elle aurait été disponible pour travailler à partir du 16 décembre 2018. L'inadmissibilité imposée par la Commission est donc annulée. Bien que ceci ne soit pas en litige, il convient de préciser que la Prestataire demeure toutefois inadmissible aux bénéfices des prestations pour la période où elle était à l'extérieur du Canada en vacances du 27 février 2019 au 3 avril 2019.

CONCLUSION

[19] L'appel est accueilli.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	6 juin 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	F. C., appelante Me Kim Bouchard, représentante de l'appelante