



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *T. O. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 671

Numéro de dossier du Tribunal : AD-18-873

ENTRE :

T. O.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Pierre Lafontaine

DATE DE LA DÉCISION : Le 25 juillet 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, T. O. (prestataire), est X depuis nombreuses années, dont les onze dernières à l'emploi de l'agence X pour qui il X. L'employeur a perdu un contrat et cela a fait en sorte que le prestataire s'est retrouvé avec moins d'heures de travail passant de temps plein à temps partiel. Le prestataire a donc fait une demande de prestations d'assurance-emploi afin de suppléer son revenu réduit en attendant que son employeur obtienne le renouvellement du même contrat ou bien un nouveau contrat. Suite à son enquête, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que le prestataire n'avait pas démontré sa disponibilité puisqu'il ne faisait pas de démarches de recherche d'emploi. Le prestataire a demandé la révision de la décision initiale mais la Commission a maintenu sa décision. Le prestataire a porté la décision en révision en appel devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire n'avait pas l'intention de se trouver un emploi à temps plein ailleurs que pour son employeur actuel et par conséquent n'avait pas fait de démarches en ce sens. La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré sa disponibilité pour travailler au sens de l'alinéa 18 (1) a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler. Il fait valoir que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18 (1) (a) de la Loi sur l'AE.

[5] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18 (1) (a) de la Loi sur l'AE.

[6] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire.

QUESTION EN LITIGE

[7] Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18 (1) (a) de la Loi sur l'AE?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.¹

[9] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[10] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Question en litige: Est-ce que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18 (1) (a) de la Loi sur l'AE?

[11] Le prestataire fait valoir que la Commission ne peut lui demander de quitter l'emploi qu'il occupe depuis onze années. Cela serait contraire à l'esprit de la Loi sur l'AE qui lui interdit de quitter son emploi. Il fait valoir qu'il n'a pas été congédié et qu'il est toujours à l'emploi de son employeur. Il a seulement fait l'objet d'une réduction d'heures dans l'attente de nouveaux contrats. Il soutient avoir déjà reçu des prestations à deux occasions dans les mêmes circonstances.

¹ *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[12] Le Tribunal désire initialement souligner qu'il doit décider de la question en litige devant lui selon les faits qui lui sont présentés. Il n'a pas juridiction sur les deux autres demandes de prestations du prestataire.

[13] En l'absence de définition précise dans la Loi sur l'AE, 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.²

[14] De plus, la disponibilité s'apprécie pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations où la prestataire doit prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.³

[15] La division générale a déterminé que le prestataire n'avait pas l'intention de se trouver un emploi autre que celui de X où il travaillait depuis environ plusieurs années. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas manifesté son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert, car il voulait conserver son emploi habituel même si la date de son retour à temps plein était inconnue.

[16] La division générale a également déterminé que la disponibilité à travailler du prestataire ne s'est pas traduite par des recherches d'emploi concrètes et soutenues dans le but de trouver un emploi.

[17] Le prestataire a admis n'avoir fait aucune démarche de recherche d'emploi, et ce, parce que son employeur effectuait des démarches pour renouveler son contrat de service et/ou obtenir un nouveau contrat afin qu'il puisse recommencer à travailler à temps plein. Il ne connaissait pas la date de son retour au travail à temps plein.

² *Faucher v Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96

³ *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[18] Contrairement aux conclusions de la division générale, le prestataire a également établi des conditions ayant eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail puisqu'il désirait demeurer disponible uniquement pour son employeur habituel.

[19] Le prestataire a pris volontairement la décision de ne pas chercher d'autre emploi pendant sa période de travail à temps partiel sans connaître la date de son rappel à temps plein. Aux termes de l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE, il lui incombait alors de démontrer qu'il était à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler dans l'intervalle, ce qu'il n'a pas fait.⁴

[20] Tel que souligné par la division générale, les fondements du régime d'assurance-emploi ne sont pas de fournir un revenu d'appoint à une personne qui est temporairement passée du travail à temps plein à un travail à temps partiel.⁵

[21] Pour les motifs susmentionnés, il y a lieu de rejeter l'appel.

CONCLUSION

[22] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	16 juillet 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	T. O., appellant

⁴ *Cornelissen-O'Neil*, A-652-93.

⁵ *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.