



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : D. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2019 TSS 1277

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-380

ENTRE :

D. B.

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 2 octobre 2019

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel.

APERÇU

[2] L'appelant, D. B. (prestataire), est X et il travaillait sur le chantier du X. Il était en congé pendant une période de deux semaines. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a rejeté la demande de prestations du prestataire parce qu'elle a conclu qu'il avait volontairement pris une période de congé sans motif valable et qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant cette période.

[3] Le prestataire a contesté la décision de la Commission. Il a soutenu que, conformément à la convention collective des X, l'employeur l'a obligé à prendre un congé de deux semaines entre le 1er mai et le 31 octobre. La Commission a cependant maintenu sa décision initiale.

[4] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas volontairement pris congé pendant la période de deux semaines. Elle a cependant conclu que le prestataire n'était pas disponible à travailler pendant cette période.

[5] Le prestataire a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Il fait valoir que la division générale a erré en droit sur la question de disponibilité et qu'elle a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

[6] Le Tribunal doit décider si la division générale a erré en concluant que le prestataire n'était pas disponible pour travailler, et plus particulièrement, en exigeant qu'il démontre d'autres démarches de recherche d'emploi pendant les deux semaines d'arrêt de travail imposé par son employeur alors qu'il était inscrit sur la liste de placement du bureau d'embauche syndical.

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

QUESTION EN LITIGE

[8] Est-ce que la division générale a erré en concluant que le prestataire n'était pas disponible pour travailler, et plus particulièrement, en exigeant qu'il démontre d'autres démarches de recherche d'emploi pendant les deux semaines d'arrêt de travail imposé par son employeur alors qu'il était inscrit sur la liste de placement du bureau d'embauche syndical?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[9] 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

[10] 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.

[11] 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 concluant que le prestataire n'était pas disponible pour travailler, et plus particulièrement, en exigeant qu'il démontre d'autres démarches de recherche d'emploi pendant les deux semaines d'arrêt de travail imposé par son employeur alors qu'il était inscrit sur la liste de placement du bureau d'embauche syndical?

[12] L'appel du prestataire est rejeté.

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

[13] Le prestataire soutient que la division générale a erré dans son interprétation de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) et sur la notion de disponibilité. Il soutient que la division générale a erré en exigeant qu'il démontre d'autres démarches de recherche d'emploi pendant les deux semaines d'arrêt de travail imposé par son employeur alors qu'il était inscrit sur la liste de placement du bureau d'embauche syndical et qu'il devait retourner au travail à la fin des deux semaines. De plus, il fait valoir que la Commission n'a jamais exigé qu'il élargisse son champ de recherche d'emploi.

[14] Le prestataire fait valoir qu'au chapitre 10.6.4 du Guide de détermination de l'admissibilité aux prestations, la Commission reconnaît que l'inscription à un bureau d'embauchage syndical peut démontrer que le prestataire est disponible pour travailler et qu'il doit seulement chercher un emploi moins favorable après un certain nombre de semaines de prestations. Dans le cas d'un prestataire ayant un bon dossier auprès de son bureau d'embauchage syndical, celui-ci peut restreindre sa recherche d'emploi à celui-ci pour un délai de trois semaines jusqu'à un maximum de seize semaines.

[15] Le Tribunal tient à rappeler que le Guide de détermination n'a pas force de loi. Une politique traduit simplement l'opinion de l'administrateur qui agit en vertu d'une loi. Cette opinion ne correspond pas nécessairement à la loi. De plus, l'utilisation du mot « peut » au Chapitre 10.6.4 du Guide de détermination dénote une possibilité que le prestataire soit considéré disponible de par son inscription au bureau syndical et non une certitude.

[16] La division générale a déterminé que le prestataire, n'avait effectué aucune démarche d'emploi mis à part avoir signalé au bureau de placement syndical son arrêt de travail par l'employeur. Elle a jugé que le fait d'avoir indiqué sa disponibilité au bureau de placement n'était pas suffisant pour démontrer une recherche active d'emploi au sens de la Loi sur l'AE. La division générale a déterminé qu'elle ne pouvait conclure que les démarches du prestataire étaient soutenues, habituelles et raisonnables pendant tout jour ouvrable de sa période de prestations. Elle a donc conclu que le prestataire n'était pas disponible à travailler à compter du 20 juillet 2018.

[17] La jurisprudence soumise par le prestataire soutient la position qu'un prestataire qui attend d'être rappelé par son employeur est dispensé, du moins pour une période de temps raisonnable, de devoir démontrer une recherche d'emploi active.² Le prestataire serait en droit, pendant un délai raisonnable, de considérer la promesse de rappel au travail comme le moyen le plus probable d'obtenir de nouveau un emploi et d'agir en conséquence. Il n'aurait donc pas lieu d'exiger automatiquement une recherche d'emploi vu la date connue de rappel. La jurisprudence soumise par le prestataire soutient également la position que la Commission doit avertir les prestataires lorsque ces derniers doivent élargir leur champ de recherche d'emploi.³

[18] Il existe cependant une jurisprudence plus récente que celle soumise par le prestataire qui établit qu'un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail et qu'il doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations.

[19] La Loi sur l'AE 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. La disponibilité doit s'apprécier pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations. Cette exigence ne disparaît pas si la période de chômage est de courte durée. Peu importe le peu de chances de succès que le prestataire estime qu'une recherche d'emploi peut avoir, la Loi sur l'AE est conçue de manière à ce que seuls ceux qui sont véritablement en chômage et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations. Un prestataire doit établir sa disponibilité pour travailler et cette disponibilité ne doit pas être limitée indûment.⁴

[20] Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'avait pas fait de démarches et de recherches d'emploi parce qu'il avait une date de retour au travail connue après deux semaines. Il a déclaré avoir profité de ce temps pour se promener au Québec. Il a déclaré

² CUB 1804, 14685, 14685, 23283, *Charpentier*, A-474-97.

³ CUB 14708, 15389, 16823 et 18846.

⁴ *Canada (Procureur général) c Comelissen-O'Neil*, A-652-93, *Faucher c Canada (EIC)*, A-56-96, *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73, *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311, *Canada (Procureur général) c Stolniuk*, A-686-93, CUB 76450, CUB 69221, CUB 64656, CUB 52936, CUB 35563.

que son bureau syndical savait qu'il était disponible à l'emploi et qu'il pouvait être rejoint sur son cellulaire.⁵

[21] Est-ce que le prestataire, dans les présentes circonstances, était disponible au sens de l'article 18 (1) de la Loi sur l'AE parce qu'il était inscrit auprès de son bureau syndical? Le Tribunal ne le croit pas.

[22] Il ressort manifestement de la preuve devant la division générale que le prestataire comptait retourner travailler chez son employeur habituel après deux semaines. Il n'était pas à la recherche d'un emploi. Même si le Tribunal devait considérer qu'il se cherchait un emploi de par son inscription au bureau de placement syndical, ses recherches étaient fort limitées, ce que milite contre sa disponibilité.

[23] Est-ce que la Commission avait l'obligation d'aviser le prestataire d'élargir son champ de recherche d'emploi?

[24] Le Tribunal n'est pas en désaccord qu'un avis pourrait être requis lorsqu'un prestataire a démontré que ses efforts pour obtenir un emploi convenable étaient raisonnables. Lorsque l'avis est inutile, comme dans la présente affaire, il n'est certainement pas nécessaire puisque le prestataire a admis qu'il ne cherchait pas d'emploi ou qu'il n'avait pas fait d'efforts pour trouver un emploi car il retournait chez son employeur habituel après deux semaines.⁶

[25] Après révision du dossier en appel, de la décision de la division générale et des arguments du prestataire, le Tribunal conclut que la division générale a bien appliqué les critères de l'affaire *Faucher* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, dans son évaluation de la disponibilité du prestataire. Le Tribunal n'a d'autres choix que de rejeter l'appel du prestataire.

⁵ GD3-33.

⁶ *Canada (Procureur général) c Stolniuk*, A-687-93.

CONCLUSION

[26] Le Tribunal rejette l'appel.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	24 septembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTION :	Richard Benoit, représentant de l'appelant