



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1570

Numéro de dossier du tribunal : GE-19-3203

ENTRE :

**A. M.**

Appelante / Prestataire

et

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

Intimée (Commission)

---

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

---

DÉCISION RENDUE PAR : Raelene R. Thomas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1<sup>er</sup> octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 16 octobre 2019

## **DÉCISION**

[1] L'appel est accueilli. La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## **APERÇU**

[2] Les prestataires doivent être disponibles pour travailler afin de toucher des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). Pour montrer qu'ils sont disponibles, les prestataires doivent chercher un emploi pendant toute la période où ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

[3] La prestataire est employée à temps plein par une commission scolaire où elle exerce un emploi saisonnier permanent d'adjointe à l'enseignement. Elle travaille également à temps partiel toute l'année à titre d'adjointe de soutien en autisme auprès d'un fournisseur de Services de soutien en autisme (le Service). Lorsque la prestataire a été mise à pied de son poste d'adjointe à l'enseignement, elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et a continué de travailler à temps partiel à titre d'adjointe de soutien à l'autisme. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[4] Je dois trancher la question de savoir si la prestataire a démontré qu'elle était probablement disponible pour travailler.

## **QUESTION PRÉLIMINAIRE**

[5] La Commission a fait valoir qu'elle avait commis une erreur en appliquant l'inadmissibilité. La lettre qu'elle a fait parvenir à la prestataire indiquait que l'inadmissibilité avait été imposée à compter du 29 juin 2019. La Commission a soutenu que l'inadmissibilité aurait dû être imposée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, car les inadmissibilités ne sont imposées qu'au cours de la période allant du lundi au vendredi.

[6] Une erreur d'écriture qui ne cause aucun préjudice à la prestataire n'est pas fatale à la décision portée en appel.<sup>1</sup> Étant donné que l'erreur d'écriture de la Commission n'a pas empêché la prestataire de demander une révision de la décision initiale de la Commission et, plus tard, d'en appeler de la décision de révision, j'estime que cette erreur administrative ne cause aucun préjudice à la prestataire.

## QUESTION EN LITIGE

[7] La prestataire était-elle disponible pour travailler en date du 1<sup>er</sup> juillet 2019?

## ANALYSE

[8] Deux articles différents de la loi prévoient que les prestataires doivent démontrer qu'ils sont disponibles pour travailler. L'un de ces articles exige que la prestataire fasse des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.<sup>2</sup> L'autre article exige que la prestataire prouve qu'elle est capable et disponible pour travailler chaque jour ouvrable et qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>3</sup> La Commission a refusé d'accorder des prestations d'AE à la prestataire parce qu'elle a décidé qu'elle n'avait satisfait à aucune de ces exigences.

[9] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour déterminer si les démarches de la prestataire sont habituelles et raisonnables.<sup>4</sup> Je dois décider si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également tenir compte des efforts consacrés par la prestataire aux activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de

---

<sup>1</sup> Arrêt *Desrosiers c Canada (PG)*, A-128-89. C'est ainsi que je fais référence aux affaires judiciaires qui contiennent des principes que la loi m'oblige à appliquer aux circonstances du présent appel.

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, article 50(8). C'est ainsi que je désigne la législation qui s'applique au présent appel.

<sup>3</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, article 18(1)(a).

<sup>4</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9.001.

demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences.<sup>5</sup>

[10] La Commission a fait valoir qu'elle reconnaît les démarches de recherche d'emploi de la prestataire au vu des emplois qu'elle a postulé, et qu'elle n'a aucunement tenté de minimiser les démarches présentées. La Commission a fait valoir que, malheureusement, on ne peut ignorer l'intention qui sous-tend la recherche d'emploi de la prestataire, c'est-à-dire le sentiment persistant qu'on ne lui a jamais imposé de telles conditions lors de ses demandes antérieures. La Commission affirme que lorsqu'on examine les obligations énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi* en ce qui concerne le fait qu'une personne a confirmé avoir entrepris des démarches de recherche d'emploi, il faut évaluer l'intention derrière ces démarches. La prestataire a confirmé qu'elle se concentrait sur son emploi à temps partiel pour l'été et qu'elle s'attendait à reprendre son emploi à temps plein à la commission scolaire, ce qui ne suffit pas pour prouver que les conditions ont été respectées.

[11] La prestataire a déclaré qu'elle avait fait une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir été mise à pied de son emploi à la commission scolaire pour le congé d'été. Elle avait travaillé à temps partiel, à raison de deux ou trois quarts de travail par semaine, au Service pendant l'année scolaire, et elle a continué de le faire pendant le congé d'été. La prestataire a expliqué que le Service lui garantit deux quarts de travail par semaine. Elle est membre d'un syndicat au Service. Chaque jour, elle reçoit un texte qui l'informe des quarts de travail disponibles. Elle peut à sa guise accepter les quarts de travail offerts. Elle obtient le quart de travail si elle est l'employée comptant le plus d'ancienneté parmi ceux qui acceptent le quart de travail offert. La prestataire a déclaré qu'elle crée son propre horaire au Service et que si elle obtenait du travail à temps plein, elle serait en mesure d'adapter ses heures au Service en conséquence.

[12] La prestataire a déclaré que lorsque la Commission a communiqué avec elle en juillet pour discuter de sa demande de prestations d'assurance-emploi, l'agent de Service Canada lui a demandé pourquoi elle demandait des prestations d'assurance-emploi alors qu'elle travaillait toujours. La prestataire a expliqué qu'elle avait été mise à pied de son emploi à temps plein, mais

---

<sup>5</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, article 9.001.

qu'elle a continué de travailler à temps partiel, et qu'antérieurement, les deux employeurs devaient produire un relevé d'emploi. La prestataire a déclaré que la Commission avait communiqué avec elle au cours de la première semaine de juillet pour l'informer qu'elle devait chercher un emploi. Elle a fait une recherche d'emploi à l'aide du site Web Indeed, comme le lui a suggéré un agent de Service Canada.

[13] La représentante de la prestataire a fait valoir que la Commission n'a pas appliqué la jurisprudence qui a établi qu'un prestataire dont la date de rappel au travail est connue n'a pas à démontrer sa disponibilité. La représentante a déclaré que la prestataire est une éducatrice de la petite enfance qui travaille comme adjointe à l'enseignement à temps plein pour une commission scolaire depuis décembre 2006. La prestataire est mise à pied temporairement pendant les mois d'été en sachant qu'elle sera rappelée au travail pour occuper le même poste en septembre. La représentante a déclaré que, depuis septembre 2014, la prestataire travaille également comme conseillère en établissement à temps partiel au Service tout au long de l'année et pendant le congé estival. La représentante a souligné que la prestataire avait demandé et touché des prestations d'assurance-emploi au cours des mois d'été pendant sept ans. Au cours de trois de ces années, elle a touché des prestations d'assurance-emploi pendant sa période de mise à pied de la commission scolaire et alors qu'elle travaillait à temps partiel au Service.

[14] La représentante a fait valoir que les trois éléments de l'arrêt *Faucher* constituaient le point de départ, mais que la jurisprudence interprète également la *Loi sur l'assurance-emploi* différemment dans le cas des personnes qui se trouvent dans la situation de la prestataire.<sup>6</sup> On applique une norme différente aux demandeurs mis à pied qui peuvent s'attendre raisonnablement à être rappelés au travail. Selon la jurisprudence, la prestataire peut être dispensée de l'obligation de démontrer qu'elle cherche activement un emploi, du moins pendant une période raisonnable. Une prestataire a le droit de considérer le rappel au travail a [*sic*] sa source la plus probable d'emploi convenable et d'agir en conséquence. La représentante a fait valoir que la situation de la prestataire cadre parfaitement avec la jurisprudence et que la Commission n'a pas tenu compte de cette jurisprudence lorsqu'elle a rendu ses décisions. La

---

<sup>6</sup> La disponibilité de la partie prestataire se vérifie par l'analyse de son 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. (Arrêt *Faucher c Canada (Procureur général)* [*sic*], A-56-96).

représentante a mentionné que, dans le contexte de la demande de révision de la prestataire, l'agent de Service Canada a expressément avisé la prestataire qu'elle devrait quitter son poste à temps plein potentiel à la commission scolaire pour être considérée « disponible pour travailler » au motif que le rappel au travail imminent de la prestataire à ce poste l'empêchait d'être embauchée par des employeurs potentiels. La prestataire a refusé. La représentante a souligné que dans l'appel sur la décision figurant dans le dossier d'appel, l'agent de Service Canada a mal appliqué le critère juridique en ne tenant pas compte du fait que le rappel au travail à la commission scolaire constituait l'emploi le plus convenable pour la prestataire dans sa situation. Le fait que la Commission ait mis l'accent sur les efforts de la prestataire pour se rendre disponible au travail constitue une erreur. La représentante a fait remarquer que le fondement de la décision de révision de la Commission différait quelque peu de sa décision initiale, en ce sens que lors de la révision, la Commission a déclaré qu'étant donné que la prestataire n'avait pas l'intention de laisser son emploi à temps plein à la commission scolaire, elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible. La représentante a souligné que le fondement de la décision de la Commission est contraire à la jurisprudence qui prévoit qu'un prestataire dont la date de rappel au travail est connue est disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence prévoit qu'un rappel au travail s'entend de la source la plus probable d'emploi convenable pour un prestataire. La représentante a invoqué la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB) 14685 et a déclaré que la prestataire n'était pas tenue de faire une recherche d'emploi temporaire vaine au cours des deux mois précédant son rappel au travail. La représentante a mentionné que le cas de la prestataire illustre la justification de la politique qui sous-tend la jurisprudence. La représentante a souligné que la prestataire a effectué une recherche d'emploi, comme on le lui avait demandé, qui s'est finalement révélée vaine compte tenu de l'étroitesse du créneau d'emploi.

[15] La représentante a fait valoir que l'interprétation de la jurisprudence est sensée pour trois raisons : elle protège les employés dont la disponibilité à court terme pour un emploi fait en sorte qu'il est extrêmement difficile pour eux d'obtenir du travail pendant la courte période de mise à pied; elle protège les tiers employeurs de situations où des employés dissimuleraient le fait qu'ils seront rappelés au travail, ce qui occasionnerait le mécontentement de ces employeurs au moment où ces employés réintègrent leur ancien poste; il est insensé qu'un employé qui est mis à

ped chaque année quitte son emploi à temps plein pour répondre aux critères d'admissibilité de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Je remarque que la Cour a statué qu'un prestataire mis à pied temporairement en attente d'un rappel au travail imminent ne devrait pas être immédiatement inadmissible parce qu'il ne cherche pas un autre emploi.<sup>7</sup> En outre, la prestataires ne sera pas immédiatement inadmissible si elle court de meilleures chances d'obtenir un emploi avec le rappel au travail prévu; toutefois, ce principe ne l'exempte pas de faire des démarches pour trouver du travail.<sup>8</sup> Toutefois, un prestataire [traduction] « doit être disposé à chercher du travail » en attendant son rappel au travail.<sup>9</sup>

[17] Le RE délivré à la prestataire par la commission scolaire indique que la date de rappel au travail prévue est le 2 septembre 2019. Le 28 juin 2019 représentait le dernier jour pour lequel la prestataire a été rémunérée. L'emploi de la prestataire à la commission scolaire est syndiqué et elle a été rappelée au travail après le congé d'été depuis les 10 dernières années. Par conséquent, je conclus que la prestataire a établi qu'elle avait été mise à pied temporairement en attente d'un rappel au travail imminent. Néanmoins, la prestataire est toujours tenue de faire certaines démarches pour trouver du travail pendant sa mise à pied.

[18] La recherche d'emploi que la prestataire a soumise à la Commission apparaît dans le dossier d'appel. Elle a entrepris la recherche d'emploi après qu'un agent de Service Canada lui ait conseillé de le faire. La recherche porte la date à laquelle elle a été reçue par la Commission, soit le 19 juillet 2019, et atteste que la prestataire a postulé un certain nombre d'emplois qui cadraient avec sa scolarité et son expérience. La prestataire a également déclaré que chaque jour, elle vérifierait si son employeur à temps partiel lui faisait parvenir des messages textes quant à la disponibilité de quarts de travail. Ces quarts de travail s'ajoutaient aux quarts de fin de semaine réguliers qu'elle effectuait pendant sa mise à pied par la commission scolaire. Elle exercerait ses droits d'ancienneté pour effectuer des quarts supplémentaires pendant la pause estivale.

---

<sup>7</sup> Arrêt *Canada (P.G.) c MacDonald*, A-672-93.

<sup>8</sup> Se référer aux CUB 14685, 14554 et 21160. Bien que je ne sois pas liée par les CUB, je suis guidée par les principes contenus dans ces CUB pour rendre ma décision.

<sup>9</sup> Arrêt *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93.

[19] J'estime que la prestataire court les meilleures chances d'obtenir un emploi convenable, pendant une période raisonnable d'environ huit semaines, en continuant d'être disponible pour effectuer des quarts de travail supplémentaires chez son employeur à temps partiel pendant les mois d'été et ultérieurement pour des quarts complets de travail à temps plein en septembre, lorsqu'elle serait rappelée au travail pour exercer son emploi à temps plein. À mon avis, la probabilité pour la prestataire de chercher et d'obtenir un autre emploi temporaire au cours de la courte période qui a précédé sa date de rappel au travail connue était pratiquement nulle. La recherche d'un autre emploi ne démontre pas que la prestataire était davantage disponible pour travailler que le fait qu'elle visait l'obtention du plus grand nombre de quarts de travail possible de son employeur à temps partiel en attendant de reprendre son emploi à la commission scolaire. Je conclus que la recherche d'emploi par Internet de la prestataire effectuée conjointement avec sa vérification quotidienne des quarts de travail disponibles de son employeur à temps partiel et sa disponibilité pour ces quarts de travail constituent des éléments de preuve suffisants pour démontrer que la prestataire entreprenait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable en s'assurant de sa disponibilité pour des quarts de travail chez son employeur à temps partiel.

[20] Le libellé de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne prévoit pas de définition du terme disponibilité. Comme je l'ai mentionné plus tôt, un prestataire qui fait l'objet d'un rappel au travail imminent n'est pas dispensé d'entreprendre des démarches pour trouver du travail. Je dois également examiner si la prestataire a prouvé qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>10</sup> Pour ce faire, je dois appliquer les trois éléments de l'arrêt *Faucher*<sup>11</sup> à la situation de la prestataire.<sup>12</sup>

[21] Dans le cas de la prestataire, je conclus que son désir de retourner au travail est évident en ce sens qu'elle a continué à travailler à temps partiel pendant qu'elle travaillait à temps plein pendant l'année scolaire et aussi pendant la période de mise à pied par la commission scolaire. Je constate que la prestataire a également exprimé ce désir pendant sa mise à pied de son emploi à temps plein en s'efforçant de vérifier quotidiennement les quarts de travail disponibles de son employeur à temps partiel, par sa volonté d'accepter des quarts de travail supplémentaires lors de

---

<sup>10</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, article 18(1)(a).

<sup>11</sup> Se référer à la note de bas de page 6 pour de plus amples détails au sujet des trois éléments de l'arrêt *Faucher*.

<sup>12</sup> *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

sa mise à pied et, une fois qu'elle a été informée de l'exigence en ce sens, par la recherche d'emploi qu'elle a effectuée.

[22] La prestataire a déclaré à la Commission que si on lui offrait un emploi à temps plein, elle ne renoncerait pas à son emploi à temps partiel au Service. La prestataire a déclaré qu'elle avait besoin du salaire qu'elle gagnait au Service en raison de sa mise à pied saisonnière du travail à temps plein qu'elle exerce à la commission scolaire. La prestataire a déclaré que du fait qu'elle avait le choix d'accepter les quarts de travail qui lui étaient offerts, elle pouvait continuer de travailler à temps partiel si elle trouvait un emploi à temps plein ailleurs. Étant donné le modèle d'emploi démontré par la prestataire, qui combine le travail à temps plein et le travail à temps partiel, je n'estime pas que le fait que la prestataire ne soit pas disposée à renoncer à son emploi à temps partiel si on lui offrait un emploi à temps plein constitue une restriction personnelle qui limiterait indûment son retour sur le marché du travail.

[23] La prestataire a également déclaré à la Commission qu'elle ne renoncerait pas à son emploi saisonnier à temps plein à la commission scolaire si on lui offrait un emploi non saisonnier, car l'emploi à la commission scolaire était mieux rémunéré et offrait un régime de retraite. Un agent de Service Canada a ainsi défini la position de la prestataire : la prestataire cherchait seulement des postes dans son domaine, elle n'accepterait que du travail temporaire et elle n'avait pas l'intention de chercher un nouvel emploi qui nuirait à son travail saisonnier. L'agent de Service Canada a mentionné que la prestataire a déclaré que cela était exact. Elle a déclaré que son emploi à la commission scolaire était l'emploi de ses rêves, en plein dans le domaine où elle a fait ses études. Dans le cas de la prestataire, elle a cherché du travail auprès d'autres employeurs, mais uniquement des emplois permanents. Dans le cas de la prestataire également, compte tenu de la combinaison des trois éléments suivants, soit la disponibilité de travail supplémentaire à temps partiel, sa volonté d'accepter ce travail supplémentaire et la date connue de son rappel au travail à temps plein, j'estime que le refus de la prestataire de renoncer à son emploi saisonnier à temps plein ne constituait pas une restriction personnelle susceptible de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[24] La prestataire a déclaré qu'elle disposait d'un moyen de transport pour se rendre au travail, qu'elle n'était pas limitée quant à la distance qu'elle pouvait parcourir pour se rendre au

travail, qu'il n'existait pas de périodes du jour, de la semaine, du mois ou de l'année pendant lesquelles elle ne pouvait travailler, qu'elle se contenterait du salaire minimum et qu'elle accepterait un emploi nécessitant du perfectionnement si elle était qualifiée pour l'exercer. À la lumière de ce témoignage et de mes conclusions antérieures, je suis convaincue que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment son retour sur le marché du travail.

[25] Compte tenu de l'ensemble de mes constatations sur chacun des trois éléments de l'arrêt *Faucher*, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>13</sup>

## CONCLUSION

[26] L'appel est accueilli. Cela signifie que la prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'AE.

Raelene R. Thomas

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 1 <sup>er</sup> octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. M., appelante Charlotté Calon, représentante de l'appelante

---

<sup>13</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, article 18(1)(a).