



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. W. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 12

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-530

ENTRE :

B. W.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 10 janvier 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur dans la façon dont elle a rendu sa décision. J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre, toutefois je suis parvenu à la même conclusion que la division générale.

APERÇU

[2] L'appelante, B. W. (prestataire), a quitté son emploi parce que le stress rattaché à son emploi affectait sa santé. Elle est retournée aux études pour se recycler. L'intimée, la Commission de l'emploi du Canada, a déterminé qu'elle avait quitté volontairement son emploi sans justification, ce qui signifiait qu'elle était exclue du bénéfice des prestations. Elle a aussi conclu qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle fréquentait l'école à temps plein. La répercussion de la conclusion selon laquelle la prestataire n'était pas disponible pour travailler a été que la prestataire est demeurée exclue du bénéfice des prestations.

[3] Lorsque la prestataire a demandé une révision à la Commission, cette dernière a maintenu sa décision relativement aux deux questions en litige. La prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a estimé que la prestataire était fondée à quitter son emploi, mais elle a tout de même maintenu la décision de la Commission selon laquelle la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Par conséquent, la division générale a rejeté l'appel de la prestataire. La prestataire interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[4] L'appel est rejeté. La division générale a commis une erreur de droit, mais j'ai corrigé l'erreur. Je dois tout de même parvenir à la même décision que la division générale.

QUELS MOYENS D'APPEL PUIS-JE PRENDRE EN CONSIDÉRATION?

[5] Pour accueillir l'appel, je dois établir que la division générale a commis l'un des types d'erreurs décrits dans les moyens d'appel. Les moyens d'appel sont décrits ci-dessous¹ :

1. Le processus d'audience de la division générale n'était pas équitable d'une certaine manière.
2. La division générale n'a pas tranché une question en litige qu'elle aurait dû trancher. Ou elle a tranché une question qu'elle n'avait pas le pouvoir de trancher.
3. La division générale a fondé sa décision sur une erreur factuelle importante.
4. La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit :

- a) en fondant sa décision uniquement sur les limites que la prestataire a placées sur ses chances de retourner sur le marché du travail;
- b) en omettant de fournir les motifs pour lesquels elle n'a pas accordé de poids à son désir de retourner travailler ou au caractère adéquat de sa recherche d'emploi?

[7] La division générale a-t-elle commis une importante erreur de fait lorsqu'elle a établi que la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle fréquentait l'école à temps plein?

ANALYSE

Présomption de non-disponibilité

[8] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) stipule que les parties prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations sauf si elles peuvent prouver qu'elles sont capables de travailler et disponibles à cette fin, et incapables d'obtenir un emploi convenable².

¹ Il s'agit d'une version en langage clair des trois moyens d'appel. Le libellé intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).

² *Loi sur l'assurance-emploi*, art 18(1)(a).

[9] Conformément à l'arrêt *Faucher c Canada (Procureur général)*³, une cause importante de la Cour d'appel fédérale, la disponibilité pour travailler doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par les efforts déployés pour trouver un emploi convenable;
- c) l'absence de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement les chances de réintégrer le marché du travail.

[10] De plus, une décision antérieure de la Cour d'appel fédérale, *Landry c Canada (Procureur général)*⁴, a soutenu qu'on doit présumer qu'une étudiante ou un étudiant à temps plein n'est pas disponible pour travailler, à moins qu'il n'existe des circonstances exceptionnelles. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas renversé la présomption dans *Landry* en établissant des circonstances exceptionnelles. Ensuite, elle a examiné la question de savoir si la prestataire était [traduction] « disponible » en passant en revue les trois facteurs de l'arrêt *Faucher*.

[11] En appliquant la présomption de l'arrêt *Landry* et l'analyse de l'arrêt *Faucher*, la division générale a dû comprendre que la présomption de *Landry* était une présomption selon laquelle un étudiant à temps plein [traduction] « limite indûment » ses chances de réintégrer le marché du travail plutôt qu'une présomption selon laquelle l'étudiant n'est pas disponible au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE. J'affirme cela parce qu'il n'y aurait pas eu lieu d'examiner plus avant les facteurs de l'affaire *Faucher* si le défaut de la prestataire de réfuter la présomption avait signifié qu'elle avait déjà été jugée non disponible au titre de l'article 18(1)(a).

[12] L'approche de la division générale est similaire à l'analyse de l'arrêt *Canada (Procureur général) c Rideout*⁵. L'arrêt *Rideout* concernait aussi un étudiant à temps plein et, comme la division générale, la Cour d'appel fédérale a appliqué la présomption de *Landry* et a également tenu compte des facteurs de *Faucher*. La Cour a établi qu'il s'agissait d'une erreur du

³ *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96.

⁴ *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91.

⁵ *Ibid.*

juge-arbitre⁶ d'avoir omis d'examiner la question de savoir si la disponibilité de la partie appelante était trop restreinte (le troisième facteur de *Faucher*). Elle a justifié sa conclusion en laissant entendre que la présomption de l'affaire *Landry* n'avait pas été réfutée.

[13] Selon moi, la méthode d'analyse de la division générale est appuyée par l'arrêt *Rideout* et est conforme à la loi.

Application du critère de l'affaire *Faucher* relativement à la disponibilité

[14] La division générale a tranché en faveur de la prestataire relativement aux deux premiers facteurs de l'affaire *Faucher*. Elle a conclu que la prestataire avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert, et elle a conclu que la prestataire avait exprimé son désir par ses efforts pour trouver un emploi. Cependant, lorsque la division générale a analysé le troisième facteur, elle a établi que la prestataire avait limité ses chances de retourner travailler en fréquentant l'école à temps plein. Sur le fondement du troisième facteur, elle a déterminé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler.

[15] La permission d'en appeler a été accordée en raison de la possibilité que la division générale n'ait pas dévoilé les raisons pour lesquelles elle s'est fondée uniquement sur le troisième facteur de l'affaire *Faucher* et qu'elle n'a apparemment pas accordé de poids aux deux autres facteurs. Dans l'arrêt *Faucher*, la Cour a mentionné que la disponibilité doit être déterminée par l'analyse des trois facteurs.

[16] En réponse à mes motifs pour accorder la permission d'en appeler, la Commission a adopté la position selon laquelle une partie prestataire n'est pas disponible si elle ne satisfait pas à l'un des critères⁷. Je ne suis pas d'accord. Selon moi, la position de la Commission ne concorde pas avec la loi.

[17] L'arrêt *Faucher* a énoncé que « [cette cour] a maintes fois affirmé que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments ». De plus, la décision, dans l'affaire *Faucher*, dépend de sa conclusion selon laquelle un facteur ne peut pas être pris en considération en excluant les autres. Dans l'affaire *Faucher*, la Cour était préoccupée par le fait que le désir

⁶ Le décideur final du processus d'appel de l'assurance-emploi qui a précédé le Tribunal de la sécurité sociale.

⁷ AD3-4.

manifeste de l'appelant de retourner au travail et sa recherche approfondie d'emploi n'avaient pas été pris en compte. Elle a désapprouvé la façon dont les autres facteurs avaient été « éclipsés » par la conclusion selon laquelle l'appelant avait établi des limites quant à sa disponibilité. La Cour a soutenu que le juge-arbitre avait commis une erreur de droit en confirmant la décision du conseil arbitral⁸. Elle est même allée plus loin en disant que, sur la base des faits établis par l'ancien conseil arbitral, le conseil arbitral n'aurait pas pu conclure que l'appelant n'était pas disponible.

[18] Certaines décisions des cours, depuis l'arrêt *Faucher*, ont fait référence aux facteurs établis dans *Faucher* en tant que [traduction] « critères ». Cela inclut la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Bois*⁹, à laquelle fait référence la Commission. Cependant, l'utilisation du terme « critères » ne signifie pas nécessairement signifiait que tous les critères devaient être satisfaits. D'après le dictionnaire Merriam-Webster en ligne¹⁰, le terme critère signifie [traduction] « une norme sur laquelle un jugement ou une décision peut être fondé ». De plus, « critère » n'est pas synonyme du mot [traduction] « exigence » dans l'usage courant. La Commission ne m'a pas signalé une décision dans laquelle la Cour a énoncé que les parties prestataires doivent répondre à tous les « critères » pour être reconnues disponibles.

[19] L'arrêt *Faucher* n'a pas établi un principe selon lequel une partie prestataire ne peut jamais être reconnue non disponible en raison d'une seule conclusion négative relativement à l'un des trois facteurs. En fait, l'arrêt *Rideout* a énoncé que le dernier facteur doit être pris en considération, même si deux des facteurs sont jugés en faveur de la partie prestataire. Cela suppose que l'arrêt *Rideout* a accepté que la partie prestataire puisse être jugée non disponible sur la base du seul facteur restant.

[20] Cependant, la jurisprudence n'exclut pas la possibilité qu'une partie prestataire puisse tout de même être jugée disponible malgré une conclusion défavorable relativement à un ou à

⁸ Le premier niveau d'appel de l'ancien système.

⁹ Dans l'arrêt *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

¹⁰ <https://www.merriam-webster.com/dictionary/criteria>

plusieurs facteurs (tel que cela a été déterminé dans l'arrêt *Faucher*). La Cour d'appel fédérale continue de se fonder sur l'arrêt *Faucher* et de le citer, et *Faucher* continue de faire autorité.

[21] Cette décision de la division générale est similaire aux décisions du juge-arbitre et du conseil arbitral qui ont été rejetées par la Cour dans *Faucher*. Comme ces décisions, la division générale a établi que la prestataire répondait à deux des facteurs, mais a apparemment fondé sa décision sur le dernier facteur. La division générale n'a pas expliqué pourquoi c'est le dernier facteur qui a fait changer les choses ni pourquoi elle n'a apparemment pas accordé de poids aux deux autres facteurs.

[22] Si la division générale comprenait qu'elle pouvait seulement juger la prestataire disponible si elle répondait aux trois facteurs établis dans *Faucher*, alors elle a mal interprété l'arrêt *Faucher* et a commis une erreur de droit. Cependant, je ne peux pas être certain de la façon dont la division générale a interprété *Faucher*, parce qu'elle n'a pas expliqué pourquoi elle a fondé sa décision seulement sur le troisième facteur.

[23] Par conséquent, j'estime que la division générale a commis une erreur de droit parce qu'elle n'a pas fourni les motifs adéquats.

Disponibilité tout en suivant une formation

[24] La prestataire a reconnu qu'elle avait fréquenté l'école à temps plein, mais elle a soutenu qu'elle était tout de même disponible. Elle a dit qu'elle aurait pu travailler toute la journée le vendredi, le samedi et le dimanche, ainsi qu'après ses cours qui se terminaient à 16 h 30 du lundi au jeudi.

[25] La division générale a établi que la prestataire avait limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail en cherchant uniquement des emplois qui conviendraient à son calendrier scolaire. Elle a appliqué l'arrêt *Landry*¹¹, qui énonçait qu'un étudiant à temps plein est présumé non disponible pour travailler et ne peut réfuter cette présomption qu'en prouvant l'existence de circonstances exceptionnelles.

¹¹ *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91.

[26] La division générale n'a pas accepté que la prestataire ait établi qu'elle aurait été disponible pour travailler à temps plein malgré le fait qu'elle fréquentait l'école à temps plein. Elle s'est fondée sur les déclarations de la prestataire selon lesquelles elle n'aurait pas quitté sa formation pour accepter un travail à temps plein, et elle a noté que la prestataire n'avait pas démontré qu'elle avait déjà travaillé tout en étudiant à temps plein.

[27] J'ai examiné le dossier d'appel et il n'y a aucune preuve que la division générale a ignoré ou mal interprété un élément de preuve qui aurait pu établir l'existence de circonstances exceptionnelles. Par conséquent, j'accepte que la division générale n'a pas commis d'erreur en appliquant cette présomption. Cela signifie que j'accepte que la division générale n'a pas commis d'erreur en concluant que la prestataire avait limité indûment ses chances de retourner travailler.

Sommaire des erreurs

[28] J'ai établi que la division générale avait commis une erreur de droit en omettant d'expliquer pourquoi elle s'était fondée uniquement sur le troisième facteur de l'affaire *Faucher*. Je dois donc examiner quelle serait la mesure de réparation appropriée.

RÉPARATION

[29] J'ai le pouvoir de modifier la décision de la division générale ou de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹². Je pourrais aussi renvoyer l'affaire à la division générale aux fins de réexamen.

[30] Je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre parce que je considère que le dossier d'appel est complet. Cela signifie que j'accepte que la division générale a déjà examiné toutes les questions soulevées par cette cause, et que je peux rendre une décision fondée sur la preuve que la division générale a reçue.

[31] L'arrêt *Faucher* n'exige pas qu'une partie prestataire désire retourner travailler en acceptant n'importe quel emploi dès qu'il lui est offert. Seulement les « emplois convenables ». L'arrêt *Faucher* n'exige pas non plus qu'une partie prestataire effectue une recherche d'emploi

¹² Loi sur le MEDS, article 59.

qui inclut n'importe quelle possibilité d'emploi. Une fois de plus, la partie prestataire doit seulement chercher des emplois convenables. Il est évident qu'une partie prestataire peut établir quelques limites raisonnables quant au type d'emploi qu'elle souhaite accepter.

[32] En l'espèce, la prestataire a affirmé devant la division générale qu'elle ne cherchait pas un emploi [traduction] « à temps plein » pendant qu'elle fréquentait l'école¹³. La division générale a établi que la prestataire n'était pas disposée à accepter n'importe quel emploi qui interférerait avec son calendrier scolaire à temps plein.

[33] Depuis l'audience devant la division générale, la prestataire a changé d'avis. Elle a soutenu qu'elle aurait tout de même pu travailler à temps plein pendant les heures où elle n'était pas à l'école. Elle a aussi soutenu qu'elle serait maintenant disposée à abandonner ses études pour accepter un travail à temps plein, bien qu'elle n'était pas prête à le faire au moment où elle a témoigné devant la division générale.

[34] D'après l'information qui avait été portée à sa connaissance, la division générale a établi que la prestataire avait limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail¹⁴. Autrement dit, la prestataire avait limité indûment ses possibilités de travailler aux emplois qui n'exigeraient jamais qu'elle travaille entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au jeudi. Comme je l'ai noté, je n'ai trouvé aucun motif d'interférer avec cette conclusion.

[35] Un peu comme en l'espèce, il avait aussi été établi que l'appelant dans l'arrêt *Faucher* avait le désir de retourner travailler et qu'il avait effectué une recherche d'emploi suffisante. Cependant, l'appelant n'avait pas eu gain de cause parce qu'il avait établi des restrictions quant à sa disponibilité. La Cour d'appel fédérale dans l'arrêt *Faucher* a établi que la cause de l'appelant n'aurait pas dû être rejetée sur le fondement du dernier facteur uniquement. Cependant, l'arrêt *Faucher* dépendait de ces faits en particulier. Selon la Cour, une conclusion selon laquelle l'appelant n'était pas disponible était « sans correspondance véritable avec la situation ». Dans l'arrêt *Faucher*, la condition qui limitait les chances de l'appelant d'être employé de nouveau était qu'il cherchait des contrats pour devenir travailleur autonome pendant une saison où la

¹³ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 22 min 35 s.

¹⁴ Décision de la division générale au para 29.

demande dans le domaine régulier de l'appelant était peu élevée, et dans une période qui suivait de peu le moment où il était devenu chômeur.

[36] La situation de la prestataire ne correspond pas à celle de l'appelant dans l'affaire *Faucher*. La prestataire n'allait pas à l'école pour accroître ses chances de reprendre un emploi convenable dès que possible. En fait, elle a admis qu'elle n'avait pas l'intention de quitter ses études pour un emploi à temps plein. La prestataire était seulement disposée à reprendre un emploi convenable qui conviendrait aussi à son horaire à temps plein. Je n'admets pas qu'un [traduction] « emploi convenable » se définit comme un emploi qui convient aux autres engagements ou priorités d'une partie prestataire.

[37] Je n'accepte pas que la prestataire ait été [traduction] « disponible pour travailler » pendant la période où elle fréquentait l'école à temps plein. La division générale a établi qu'elle avait limité indûment ses chances, et je suis d'accord. La prestataire n'a fourni aucun élément de preuve qui aurait pu permettre à la division générale d'établir que la manière dont la prestataire a limité sa disponibilité pour travailler n'aurait pas eu une incidence considérable sur le nombre de possibilités d'emplois convenables qu'elle aurait pu accepter. Je conviens avec la division générale que la prestataire n'a pas établi de circonstances exceptionnelles, et que les études à temps plein de la prestataire limitaient indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[38] Je suis conscient que la prestataire était dans une situation difficile et qu'elle est retournée à l'école dans le but d'améliorer son sort et la situation de sa famille. Je crois que la prestataire aurait préféré à tout le moins avoir un emploi à temps partiel pendant qu'elle fréquentait l'école. J'admets aussi qu'elle cherchait assidûment un emploi convenable et qu'elle aurait accepté toute offre d'emploi convenable qui n'aurait pas interféré avec son horaire. Cependant, au moment de l'audience devant la division générale, la prestataire a maintenu qu'elle continuait à prioriser ses études plutôt que l'obtention d'un emploi convenable. Ses études mobilisaient la majeure partie d'une journée de travail régulière, et ce, quatre jours sur cinq d'une semaine de travail régulière.

[39] Malgré son apparent désir de retourner travailler et son expression de ce désir au moyen de sa recherche d'emploi, je dois accorder plus de poids aux limitations qu'elle a établies quant au type de travail qu'elle accepterait. La prestataire a limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail selon le troisième facteur établi dans l'arrêt *Faucher*. Selon moi, cela modifie

effectivement les conclusions de la division générale relativement aux deux autres facteurs. La manière dont la prestataire a établi des limites quant à sa disponibilité signifie que son désir de retourner travailler était seulement un désir de retourner travailler en fonction d'un certain horaire. Cela signifie que sa recherche d'un emploi convenable était en fait limitée aux emplois qui pourraient lui offrir des quarts de travail qui n'interféreraient pas avec son calendrier scolaire à temps plein.

CONCLUSION

[40] L'appel est rejeté. Bien que j'aie conclu que la division générale avait commis une erreur quant à la façon dont elle a tiré sa conclusion, j'ai corrigé cette erreur, et j'arrive tout de même à la même conclusion. Malheureusement pour la prestataire, j'ai aussi conclu que la prestataire n'était pas disponible pendant la période pendant laquelle elle était aux études à temps plein.

[41] Si la prestataire n'est pas retournée aux études et qu'elle est toujours dans sa période de prestations, elle pourrait encore être admissible aux prestations si elle pouvait prouver qu'elle est disponible pour travailler à une date ultérieure. Cependant, il reviendrait à la Commission de trancher cette question.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 3 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	B. W., appelante J. Lachance, pour l'intimée