



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *MB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 284

Numéros de dossiers du Tribunal : AD-20-802  
AD-20-803  
AD-21-156  
AD-21-159

ENTRE :

**M. B.**

Appelante

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 21 juin 2021

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] L'appelante (prestataire) travaille pour l'employeur à titre d'intervenante. Elle travaille 32 heures par semaine. Elle est mise à pied pendant l'été en raison d'un manque de travail. Chaque été, elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi. Une période de prestations est établie et elle reçoit des prestations d'assurance emploi.

[3] Lors de son retour au travail, elle continue de remplir ses demandes de prestations d'assurance emploi et de recevoir des prestations. Après enquête, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que la prestataire était en semaine de travail et qu'elle n'avait pas le droit de recevoir des prestations d'assurance emploi. La Commission a également déterminé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 4 décembre 2019 au 19 décembre 2019, et qu'elle n'avait pas déclaré tous ses revenus correctement. Elle a réparti les revenus gagnés sur les semaines de chômage.

[4] La prestataire a demandé la révision des décisions mais la Commission a maintenu ses décisions initiales sauf en ce qui concerne la disponibilité, laquelle a été modifiée quant à la période. La prestataire a interjeté appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale du Tribunal.

[5] La division générale a conclu que lorsque la prestataire travaillait 32 heures par semaine, elle était en semaine entière de travail. Elle a conclu que la rémunération de la prestataire constituait du salaire et que la Commission l'avait correctement réparti. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible à travailler entre le 4 décembre 2019 et le 19 décembre 2019.

[6] La prestataire a obtenu la permission d'en appeler de la décision initiale de la division générale rendue le 11 septembre 2020.

[7] La prestataire a déposé, dans l'intervalle, une demande en modification ou annulation de la décision initiale de la division générale. En date du 18 janvier 2021, la division générale a rejeté la demande de la prestataire.

[8] La prestataire a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale sur la demande d'annulation ou de modification de la décision rendue le 18 janvier 2021.

[9] L'audience des appels a eu lieu par vidéoconférence le 15 juin 2021.

[10] Je dois décider si la division si la division générale a erré dans son interprétation de l'article 31(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE). Je dois également décider si la division générale a erré dans son interprétation de l'article 66 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS). Finalement, je dois déterminer si la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18(1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[11] Je rejette l'appel de la prestataire.

### **QUESTIONS EN LITIGE**

[12] Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de l'article 31(1) du Règlement sur l'AE?

[13] Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de de l'article 66 de la Loi sur le MEDS?

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

## ANALYSE

### **Mandat de la division d'appel**

[15] 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*.<sup>1</sup>

[16] 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.

[17] 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 no 1: Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de l'article 31(1) du Règlement sur l'AE?**

[18] Les faits au dossier ne sont pas vraiment contestés. La prestataire travaille pour l'employeur à titre d'intervenante. Elle travaille 32 heures par semaine. Elle est mise à pied pendant l'été en raison d'un manque de travail. Chaque été, elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi. Une période de prestations est établie et elle reçoit des prestations d'assurance emploi.

[19] Lors de son retour au travail, elle continue de remplir ses demandes de prestations d'assurance emploi et de recevoir des prestations puisqu'elle considère être à temps partiel. La prestataire recherche un emploi de huit heures par semaine afin de compléter la semaine de travail.

---

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

[20] La division générale a conclu que lorsque la prestataire travaillait 32 heures par semaine, elle était en semaine entière de travail au sens de l'article 31(1) du Règlement sur l'AE.

[21] La prestataire fait valoir que la division générale a erré en droit en ignorant la preuve qu'elle a présenté qui démontre qu'un poste comme le sien de même rang ou de même classe est considéré comme un poste à temps plein lorsque l'employé travaille 35 heures par semaine.

[22] Je suis d'avis que la division générale n'a pas ignoré la preuve de la prestataire. Elle a plutôt déterminé que la preuve présentée par la prestataire ne permettait pas de conclure qu'elle n'était pas en semaine entière de travail. Pour ce faire, elle a retenu que les employés de même rang ou de de la même classe que ceux embauchés par son employeur travaillaient entre 28 et 32 heures par semaine et étaient considérés à temps plein par l'employeur.

[23] La prestataire reproche également à la division générale d'avoir erré en droit en limitant la comparaison aux autres salariés qui travaillent pour le même employeur. Elle soutient que l'article 31(1) du Règlement sur l'AE ne limite pas la comparaison seulement à son employeur.

[24] De plus, la prestataire fait valoir qu'elle ne peut pas être comparée aux autres employés de l'employeur, parce qu'elle fait partie d'un projet pilote avec des restrictions budgétaires limitant le nombre d'heures de travail des salariés.

[25] L'article 31(1) du Règlement sur l'AE indique que la semaine entière de travail correspond au nombre d'heures, de jours ou de quarts de travail, qu'accomplissent normalement les personnes du même rang ou de la même classe ou faisant partie de la même équipe de l'usine, à l'atelier ou en tout autre local où il exerce ou exerçait un emploi.

[26] Tel que souligné par la division générale, la preuve démontre que la prestataire a un contrat de travail avec l'employeur. Elle travaille le même nombre d'heures dans une

semaine pour son employeur que d'autres employés à temps plein de même rang ou classe. La division générale n'a donc pas erré en comparant la prestataire à ses collègues de travail de même rang ou classe où elle exerce un emploi malgré les particularités de son emploi.

[27] La jurisprudence arbitrale a établi que, dans certaines circonstances, où un prestataire ne peut être comparé aux personnes d'un même rang ou classe ou faisant partie de la même équipe, la comparaison peut s'effectuer avec une autre personne de même rang occupant un emploi similaire pour un autre employeur.<sup>2</sup> Ce n'est pas le cas dans le présent dossier.

[28] Il est vrai que les décisions des juges arbitres ne sont pas obligatoires ou contraignantes pour le Tribunal mais elles possèdent une valeur persuasive certaine.<sup>3</sup>

[29] Dans une affaire récente, la division générale du Tribunal semble avoir suivi cette interprétation par les juges-arbitres de l'article 31(1) du Règlement sur l'AE en soulignant l'absence de comparaison entre les prestataires et autres employés de la même entreprise alors qu'il était possible de le faire.<sup>4</sup>

[30] La prestataire ne m'a pas convaincu qu'il y a lieu de déroger à cette interprétation de l'article 31(1) du Règlement sur l'AE. Il me semble déraisonnable de comparer la situation d'un prestataire avec des employés d'un autre employeur alors qu'il est possible de le faire avec des collègues de travail de même rang ou classe occupant un emploi similaire pour le même employeur.

[31] Pour les motifs ci-dessus mentionnés, je suis d'avis que la décision de la division générale concernant la semaine entière de travail repose sur les éléments de preuve portés à sa connaissance. Il s'agit d'une décision qui est conforme aux dispositions législatives et à la jurisprudence.

---

<sup>2</sup> CUB 14781, CUB 14061, CUB 13938.

<sup>3</sup> *Y. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 1199.

<sup>4</sup> *G. D. et als. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014, par. 103.

**Question en litige no 2 : Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de de l'article 66 de la Loi sur le MEDS?**

[32] Dans le cas d'une décision visant la Loi sur l'AE, l'article 66(1)(a) de la Loi sur le MEDS prévoit que le Tribunal peut annuler ou modifier toute décision qu'il a rendu si des faits nouveaux lui sont présentés ou s'il est convaincu que la décision a été rendue avant que soit connu un fait essentiel ou a été fondée sur une erreur relative à un tel fait.

[33] La division générale a rejeté la demande de la prestataire puisque la preuve présentée n'établissait aucune comparaison avec ses collègues de travail de même rang ou classe embauchés par le même employeur alors qu'il était possible de le faire.

[34] Pour les motifs précédemment mentionnés, je suis d'avis que la division générale n'a pas erré en rejetant la demande d'annulation ou de modification présentée par la prestataire.

[35] Ce moyen d'appel est rejeté.

**Question en litige no 3 : Est-ce que la division générale a erré dans son interprétation de l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE?**

[36] La Commission a conclu que la prestataire n'était pas disponible à travailler pour la période du 4 au 19 décembre 2019, puisqu'elle était toujours à l'emploi de son employeur habituel à 32 heures par semaine et ne cherchait qu'un autre emploi à temps partiel de huit heures par semaine pendant cette période.

[37] 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.<sup>5</sup>

[38] De plus, la disponibilité s'apprécie pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations où la prestataire doit prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>6</sup>

[39] La division générale a retenu que la prestataire travaille 32 heures par semaine pour son employeur. Elle cherche un autre emploi pour compléter ses heures de travail.

[40] La prestataire a également déclaré à la Commission que l'horaire de quatre jours de son employeur lui convenait bien compte tenu de ses obligations familiales.

[41] La division générale a déterminé que la prestataire avait établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail. En effet, en limitant sa recherche pour un emploi de huit heures par semaine, elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour chercher un emploi à temps plein pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations.

[42] Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, la prestataire se devait de rechercher activement un emploi convenable même s'il lui semblait plus raisonnable de demeurer chez son employeur habituel avec lequel elle a un horaire flexible qui lui permet de travailler quatre jours par semaine.

[43] Pour ces motifs, je suis d'avis que la division générale a tenu compte des éléments portés à sa connaissance et bien appliqué les critères de l'affaire *Faucher* dans son évaluation de la disponibilité de la prestataire.

[44] Rien ne justifie mon intervention.

---

<sup>5</sup> *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

<sup>6</sup> *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.



## CONCLUSION

[45] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	15 juin 2021
MODE D'AUDIENCE :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	M. B., appelante  Me Alexis Deschênes, représentant de l'appelante