



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 319

Numéro de dossier du Tribunal : AD-21-129

ENTRE :

**J. P.**

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 6 juillet 2021

## DÉCISION ET MOTIFS

### DÉCISION

[1] L'appel est rejeté.

### APERÇU

[2] L'appelant (prestataire) a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il suivait une formation à temps plein et n'avait pas fait de démarches pour trouver un emploi. Elle a décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 28 septembre 2020. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais celle-ci a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a fait appel à la division générale.

[3] La division générale a jugé que le prestataire voulait retourner au travail, mais qu'il n'avait pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] La division d'appel a accordé au prestataire la permission de faire appel de la décision de la division générale. Il soutient que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible au sens de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE.

[6] Je rejette l'appel du prestataire pour les motifs qui suivent.

## QUESTION EN LITIGE

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens 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 établi que quand la division d'appel juge des appels en se fondant sur l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi<sup>1</sup>.

[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<sup>2</sup>.

[10] Par conséquent, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de 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, je dois rejeter l'appel.

### **La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE?**

[11] Le prestataire fait valoir que la division générale a commis une erreur dans son interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE et dans l'application du critère de *Faucher*<sup>3</sup>.

---

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

<sup>2</sup> *Ibid.*

<sup>3</sup> Décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

[12] Le prestataire soutient que la division générale aurait dû appliquer la décision de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *MacDonald*, dans laquelle une étudiante universitaire à temps plein avait également une relation d'emploi continue avec son employeur et était en mise à pied temporaire au moment de la demande. La Cour a maintenu une décision selon laquelle une partie prestataire était disponible même si elle n'était disposée à accepter que du travail de l'employeur avec lequel elle avait travaillé [traduction] « de façon intermittente » depuis un certain temps<sup>4</sup>.

[13] Le prestataire soutient qu'il estimait que son employeur allait le rappeler de manière imminente. Au moment où il a fait sa demande d'AE, il avait déjà été rappelé à la suite du premier confinement. Il fait valoir qu'il a pris la décision de conserver son emploi actuel en raison des bouleversements survenus dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, ce qui a entraîné la fermeture de nombreux restaurants et le congédiement permanent de membres du personnel.

[14] Pour prouver sa disponibilité au travail, la partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, qu'elle est disponible pour travailler et qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>5</sup>.

[15] Puisque la Loi sur l'AE ne fournit aucune définition précise, la Cour d'appel fédérale a déclaré à de nombreuses occasions que la disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- 1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- 2) l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
- 3) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances d'un retour sur le marché du travail<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Décision *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93.

<sup>5</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, article 18(1)(a).

<sup>6</sup> Décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

[16] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel la partie prestataire peut prouver qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>7</sup>.

[17] La division générale a conclu qu'il n'y avait aucune preuve que le prestataire avait postulé pour un emploi ou approché d'autres employeurs à partir du 28 septembre 2020. Elle a conclu que le prestataire cherchait du travail d'une certaine manière, mais qu'il n'avait pas démontré qu'il cherchait du travail de manière significative.

[18] La division générale a également conclu que le prestataire souhaitait maintenir sa relation avec son employeur, sachant qu'il reprendrait son emploi à temps partiel à un moment donné.

[19] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable, parce qu'il n'avait pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[20] La jurisprudence présentée par le prestataire soutient la position selon laquelle une partie prestataire qui attend d'être rappelée par son employeur est exemptée, au moins pour une période raisonnable, de l'obligation de démontrer qu'elle recherche activement un emploi. Le prestataire serait justifié, pendant une période raisonnable, de considérer la promesse d'être rappelé pour travailler comme le moyen le plus probable d'obtenir un nouvel emploi, et d'agir en conséquence. Par conséquent, il ne serait pas approprié d'exiger automatiquement une recherche d'emploi étant donné l'imminence du rappel au travail<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

<sup>8</sup> *Décision Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93, en appel de la décision du juge-arbitre CUB 23283.

[21] Il existe toutefois une jurisprudence plus récente que celle présentée par le prestataire et qui établit qu'une partie prestataire ne peut pas se contenter d'attendre d'être rappelée au travail et doit chercher un emploi pour avoir droit à des prestations.

[22] La Loi sur l'AE énonce clairement que pour être admissible à des prestations, une partie prestataire doit prouver qu'elle est disponible pour travailler, et pour ce faire, elle doit chercher du travail. La disponibilité doit être évaluée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations. Cette exigence ne disparaît pas si la période de chômage est de courte durée. De plus, peu importe la faible probabilité de succès qu'une partie prestataire estime avoir dans ses recherches d'emploi, la Loi sur l'AE est conçue de telle sorte que seules les personnes qui sont véritablement sans emploi et activement à la recherche d'un travail toucheront des prestations. Une partie prestataire doit prouver qu'elle est disponible pour travailler, et cette disponibilité ne doit pas être limitée indûment<sup>9</sup>.

[23] Le prestataire a initialement déclaré à la Commission qu'il n'avait fait aucune démarche pour trouver un emploi, car il en avait déjà un. Le prestataire a également déclaré que même s'il n'y avait pas eu de pandémie, il n'aurait pas été disponible pour travailler à temps plein. Dans sa demande de prestations, le prestataire a mentionné qu'il ne cherchait pas de travail et qu'il n'accepterait un emploi à temps plein que s'il pouvait reporter la date de début pour lui permettre de terminer son cours/programme<sup>10</sup>.

[24] Dans ces circonstances, le prestataire était-il disponible au sens de l'article 18(1) de la Loi sur l'AE parce qu'il attendait que son employeur habituel le rappelle de façon imminente? Je ne crois pas.

---

<sup>9</sup> Décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73; *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936 et CUB 35563.

<sup>10</sup> Voir GD3-34, GD3-42, GD3-45 et GD3-55.

[25] La preuve prépondérante dont disposait la division générale montre que le prestataire n'a pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi parce qu'il voulait retourner travailler à temps partiel pour son employeur habituel.

[26] La Commission avait-elle l'obligation d'avertir le prestataire qu'il devait élargir le champ de sa recherche d'emploi?

[27] Je suis d'avis qu'un avertissement pourrait être exigé lorsqu'une partie prestataire a démontré que ses démarches pour trouver un emploi convenable étaient raisonnables. Dans la présente affaire, ce n'est certainement pas nécessaire puisque le prestataire ne cherchait pas vraiment d'emploi, car il attendait de retourner travailler pour son employeur habituel et ne cherchait pas activement un autre emploi<sup>11</sup>.

[28] Après avoir examiné le dossier d'appel, la décision de la division générale et les arguments du prestataire, je conclus que la division générale a appliqué correctement les facteurs de *Faucher* lors de son évaluation de la disponibilité du prestataire. Je n'ai pas d'autre choix que de rejeter l'appel du prestataire.

## CONCLUSION

[29] L'appel est rejeté.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 29 juin 2021
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	J. P., appellant Josée Lachance, représentante de l'intimée

---

<sup>11</sup> *Canada (Procureur général) c Stolniuk*, A-687-93.

