



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c NO*, 2021 TSS 355

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Partie intimée : N. O.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 31 mars 2021
GE-20-1401 et GE-20-1402

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 13 juillet 2021

Personnes présentes à l'audience : Rachel Paquette, représentante de la partie appelante
N. O., partie intimée

Date de la décision : Le 16 juillet 2021

Numéros de dossiers : AD-21-125 et AD-21-137

Décision

[1] L'appel est accueilli relativement à la question de la disponibilité.

APERÇU

[2] La partie intimée (le prestataire) a subi une blessure au genou. Il a demandé et reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) jusqu'au 20 juillet 2019. Son médecin l'a autorisé à retourner au travail. Après une évaluation médicale, l'employeur a offert au prestataire un placement de travail modifié différent de son ancien poste de maintien. Le prestataire l'a accepté. Il est retourné au travail, mais n'a pas travaillé une journée complète. Le prestataire a eu l'impression que ses nouvelles tâches faisaient de la pression sur son genou. Il n'est pas retourné au travail.

[3] Le 9 août 2019, le prestataire a présenté une demande pour convertir ses prestations de maladie en prestations régulières avec comme date d'entrée en vigueur le 21 juillet 2019. Le 12 août 2019, l'employeur du prestataire a considéré qu'il avait démissionné.

[4] La partie appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté la demande de prestations du prestataire. Elle a conclu qu'il avait quitté volontairement son emploi sans motif valable. Elle a également jugé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 22 juillet 2019 au 14 août 2019. Le prestataire a fait appel de la décision de la Commission devant la division générale.

[5] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas démontré qu'il avait un motif valable de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Elle a jugé qu'il avait d'autres choix que de partir. La division générale a aussi conclu que, même si le prestataire avait déclaré qu'il n'était pas disponible du 22 juillet 2019 au 14 août 2019, il devrait seulement être inadmissible à compter de la date à laquelle l'employeur a considéré qu'il avait démissionné.

[6] La Commission a obtenu la permission de faire appel sur la question de la disponibilité. Elle 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'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[7] Je dois décider si la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE lorsqu'elle a conclu que le prestataire devrait seulement être inadmissible à compter de la date à laquelle l'employeur a considéré qu'il avait démissionné.

[8] J'accueille l'appel de la Commission.

QUESTION EN LITIGE

[9] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit dans son interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE lorsqu'elle a conclu que le prestataire devrait seulement être inadmissible à compter de la date à laquelle l'employeur a considéré qu'il avait démissionné?

ANALYSE

Mandat de la division d'appel

[10] La Cour d'appel fédérale a jugé que lorsque la division d'appel instruit des appels conformément à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS), le mandat de la division d'appel lui est conféré par les articles 55 à 69 de cette loi¹.

[11] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel pour les décisions rendues par la division générale. Elle n'exerce aucun pouvoir de surveillance de la nature de celui exercé par une cour supérieure².

[12] Par conséquent, à moins que la division générale ait omis d'observer un principe de justice naturelle, qu'elle ait commis une erreur de droit ou qu'elle ait

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

² *Idem*.

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 droit dans son interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE lorsqu'elle a conclu que le prestataire devrait seulement être inadmissible à compter de la date à laquelle l'employeur a considéré qu'il avait démissionné?

[13] La preuve montre que le prestataire a reçu des prestations de maladie jusqu'au 20 juillet 2019. Le prestataire a demandé que ses prestations de maladie soient converties en prestations régulières avec le 21 juillet 2019 comme date d'entrée en vigueur. Il a déclaré à la Commission qu'il n'était pas disponible pour travailler avant le 15 août 2019 parce qu'il travaillait toujours pour son ancien employeur. Pour cette raison, la Commission a jugé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 22 juillet 2019 au 14 août 2019.

[14] Bien que le prestataire ait déclaré qu'il n'était pas disponible pour travailler avant le 15 août 2019, la division générale a conclu que, parce que son employeur considérait qu'il avait démissionné le 12 août 2019, le prestataire n'avait pas prouvé qu'il était disponible les 13 et 14 août 2019.

[15] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de l'exigence légale du prestataire au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE de prouver sa capacité et sa disponibilité à travailler et son incapacité à obtenir un emploi convenable du 22 juillet 2019 au 14 août 2019.

[16] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³.

³ *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 18(1)(a).

[17] Puisque la Loi sur l'AE ne contient aucune définition précise, la Cour d'appel fédérale a statué à maintes reprises que la disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- 1) avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- 2) exprimer ce désir en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable;
- 3) éviter d'établir des conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail⁴.

[18] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour laquelle le prestataire peut prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁵.

[19] Devant la division générale, le prestataire a déclaré que la raison pour laquelle il n'était pas disponible du 22 juillet au 14 août 2019 est qu'il travaillait toujours pour son ancien employeur. Il espérait retourner à son ancien emploi d'entretien chez son employeur. À la fin de l'audience, le prestataire a confirmé qu'il n'avait pas cherché de travail avant le 15 août 2019.

[20] La Cour d'appel fédérale a établi que le maintien du lien d'emploi et le fait de continuer de faire partie de l'effectif ne rendent pas nécessairement une personne disponible pour travailler⁶.

[21] Une partie prestataire ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail. Elle doit chercher un emploi pour avoir droit à des prestations. La Loi sur l'AE dit clairement que pour avoir droit à des prestations, une partie prestataire

⁴ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

⁵ *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁶ *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

doit établir sa disponibilité à travailler et que pour ce faire, elle doit chercher du travail⁷.

[22] Étant donné que le prestataire a avoué qu'il n'avait pas cherché de travail du 22 juillet au 14 août 2019, j'estime que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que, parce que l'employeur du prestataire considérait qu'il avait démissionné le 12 août 2019, il n'avait pas prouvé qu'il était disponible les 13 et 14 août 2019.

RÉPARATION

[23] Puisque les deux parties ont eu l'occasion de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision que celle-ci aurait dû rendre en vertu de l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

[24] Le prestataire a avoué qu'il n'avait pas cherché de travail du 22 juillet 2019 au 14 août 2019⁸.

[25] Conformément à l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, et en appliquant le critère de *Faucher*, je conclus que le prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable du 22 juillet 2019 au 14 août 2019.

CONCLUSION

[26] L'appel est accueilli relativement à la question de la disponibilité.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

⁷ *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; *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

⁸ Voir les pages GD3-14 et GD3-22.