



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AM*, 2021 TSS 751

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante :	Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant :	Rachel Paquette
Partie intimée :	A. M.
Représentante ou représentant :	Nicole Fowlie

Décision portée en appel :	Décision de la division générale datée du 27 août 2021 (GE-21-1295)
-----------------------------------	---

Membre du Tribunal :	Pierre Lafontaine
Mode d'audience :	Téléconférence
Date de l'audience :	Le 2 décembre 2021
Personnes présentes à l'audience :	Représentante de l'appelante Intimée Représentante de l'intimée

Date de la décision :	Le 13 décembre 2021
Numéro de dossier :	AD-21-311

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[2] L'appelante (la Commission) a décidé que l'intimée (la prestataire) était inadmissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi à compter du 10 janvier 2021, car elle avait elle-même décidé de fréquenter l'université et n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a maintenu sa décision initiale après révision. La prestataire a fait appel de la décision découlant de la révision auprès de la division générale.

[3] La division générale a jugé que la prestataire avait exprimé le désir de travailler en restant disponible pour un rappel auprès de son employeur actuel. Elle a établi que les démarches effectuées par la prestataire en attendant d'être rappelée et ses deux demandes d'emploi en mai 2021 suffisaient à prouver qu'elle avait fait des démarches pour trouver un emploi convenable. La division générale a jugé que la prestataire n'avait pas imposé de restrictions personnelles qui limitaient indûment son retour au travail. Elle a conclu que la prestataire avait démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi.

[4] La division générale a accordé à la Commission la permission d'en appeler. Elle soutient que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein de sa propre initiative.

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

Question en litige

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait ou de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein de sa propre initiative?

Analyse

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a établi que quand la division d'appel juge des appels conformément à 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 loi¹.

[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 supérieure².

[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 la prestataire était disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein de sa propre initiative?

[11] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit en appliquant de manière erronée le critère juridique de la disponibilité,

¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242 et *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

² *Idem*.

puisque la prestataire a admis qu'elle n'était disponible que pour un travail à temps partiel et qu'elle ne cherchait pas d'autre emploi tout en poursuivant ses études universitaires à temps plein.

[12] La Commission soutient également que la division générale n'a pas tenu compte du fait que la prestataire a confirmé qu'elle ne cherchait pas d'autre emploi pendant ses études et qu'elle n'était disponible pour travailler à temps plein qu'après la fin de ses cours.

[13] La preuve montre que la prestataire travaillait de 30 à 34 heures par semaine tout en fréquentant l'école à temps plein, avant d'être mise à pied en janvier 2021. Elle a déclaré qu'elle n'aurait pas abandonné son programme pour travailler à temps plein, mais qu'elle aurait pu travailler à temps plein si les heures de travail étaient le matin et le soir. Elle a dit que son horaire scolaire flexible lui permettait de travailler pour son employeur actuel. Elle attendait que son employeur la rappelle au travail et a postulé pour d'autres emplois en mai 2021. La prestataire a affirmé qu'en été, elle était disponible tous les jours, à toute heure.

[14] La division générale a estimé que la prestataire avait exprimé le désir de travailler en restant disponible pour un rappel auprès de son employeur actuel. Elle a estimé que les démarches de la prestataire en attendant de se faire rappeler et ses deux demandes d'emploi en mai 2021 suffisaient à prouver qu'elle avait fait des démarches pour trouver un emploi convenable. La division générale a conclu que la prestataire n'avait pas imposé de limitations personnelles qui limitaient indûment son retour sur le marché du travail. Elle a conclu que la prestataire avait démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi.

[15] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler, qu'elle est disponible pour le faire et qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³.

[16] La disponibilité est analysée en fonction de trois facteurs :

(1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;

(2) exprimer ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;

(3) ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁴.

[17] De plus, la disponibilité est évaluée pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations où la partie prestataire doit prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler, disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable⁵.

[18] Pour l'application de l'article 18 et de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un jour ouvrable est tout jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche⁶.

[19] La preuve démontre que la prestataire était une étudiante à temps plein dans un programme à temps plein. Elle n'était pas prête à abandonner ses cours pour prendre un emploi à temps plein. Ces deux facteurs l'empêchent d'obtenir un emploi à temps plein pendant les heures de travail normales, du lundi au vendredi. Elle ne cherchait pas non plus activement un emploi à temps plein, mais attendait plutôt de retourner travailler pour son employeur habituel qui avait un horaire flexible lui permettant de travailler en fonction de son horaire scolaire.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

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

⁶ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[20] Je constate que la jurisprudence appliquée par la division générale soutient la position selon laquelle une partie prestataire qui attend d'être rappelée par son employeur est exemptée, au moins pendant une période raisonnable, de l'obligation de présenter la preuve d'une recherche active d'emploi⁷.

[21] Cependant, il existe une jurisprudence plus récente que celle suivie par la division générale qui établit qu'une partie prestataire ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail et doit chercher un emploi pour être admissible aux prestations. Le raisonnement est le suivant : le programme d'assurance-emploi est conçu de façon à ce que seules les personnes qui sont véritablement sans emploi et qui cherchent activement du travail reçoivent des prestations⁸.

[22] La preuve présentée à la division générale montre clairement que la prestataire attendait de retourner travailler à temps partiel pour son employeur habituel pendant ses études parce que l'employeur offrait un horaire flexible pour s'adapter à son horaire scolaire. Même si l'on devait considérer qu'elle cherchait du travail en plus d'attendre que son employeur habituel la rappelle, sa recherche était très limitée, ce qui nuit à sa disponibilité.

[23] La *Loi sur l'assurance-emploi* énonce clairement que pour être admissible à des prestations, une partie prestataire doit établir qu'elle est disponible pour travailler, et pour ce faire, elle doit chercher du travail.

[24] En outre, selon une jurisprudence bien établie, la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de chaque jour ouvrable et ne peut être limitée à des heures irrégulières résultant d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité⁹. La prestataire a admis qu'elle ne voulait

⁷ Voir la décision CUB 23283 du juge-arbitre dans l'affaire *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93.

⁸ Voir les 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; *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936 et CUB 35563.

⁹ Voir les décisions *Bertrand*, A-613-81, CUB 74252A, CUB 68818, CUB 37951, CUB 38251 et CUB 25041.

travailler à temps partiel que parce qu'elle avait besoin d'un horaire flexible en raison de ses études¹⁰.

[25] Pour ces motifs, je conclus 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* et a ignoré la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale concernant la disponibilité d'une partie prestataire pour travailler tout en suivant des cours à temps plein.

RÉPARATION

[26] Compte tenu du fait que les deux parties ont eu l'occasion de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre¹¹.

[27] Conformément à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et en appliquant le critère de *Faucher*, je conclus que la prestataire n'était pas disponible et était incapable d'obtenir un emploi convenable pendant ses études universitaires à compter du 10 janvier 2021.

Conclusion

[28] L'appel est accueilli.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

¹⁰ Voir la page GD3-31.

¹¹ Conformément à l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.