



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c PS, 2022 TSS 180*

# Tribunal de la sécurité sociale du Canada

## Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentant :** Marcus Dimberger  
**Partie intimée :** P. S.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
22 octobre 2021 (GE-21-1599)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 10 mars 2022  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentant de l'appelante  
Intimé

**Date de la décision :** Le 14 mars 2022  
**Numéro de dossier :** AD-21-386

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

## Aperçu

[2] L'intimé (prestataire) travaille comme moniteur de conduite. Le 23 mars 2021, le prestataire a produit un certificat médical daté du 21 janvier 2021, indiquant qu'il devait pratiquer la distanciation sociale en raison de ses problèmes de santé.

[3] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a décidé que l'intimé (prestataire) n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 10 janvier 2021, parce qu'il n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a porté en appel la décision en révision de la Commission.

[4] La division générale a déterminé que le prestataire désirait retourner sur le marché du travail et qu'il avait effectué des efforts suffisants pour se trouver un emploi. Elle a également déterminé que le prestataire ne limitait pas ses chances de trouver un emploi. La division générale a conclu que le prestataire était disponible pour travailler du 10 janvier au 20 mars 2021.

[5] La division d'appel a accordé à la Commission la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle soutient que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. La Commission soutient également que la division générale a omis d'exercer sa compétence en ne se prononçant pas sur la disponibilité du prestataire après le 20 mars 2021.

[6] Je dois décider si la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et omis d'exercer sa compétence.

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

## Question en litige

[8] Est-ce que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et omis d'exercer sa compétence en ne se prononçant pas sur la disponibilité du prestataire après le 20 mars 2021.

## Analyse

### Mandat de la division d'appel

[9] 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* (Loi sur le MEDS).<sup>1</sup>

[10] 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.

[11] 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, Je dois rejeter l'appel.

---

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

**Est-ce que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et omis d'exercer sa compétence en ne se prononçant pas sur la disponibilité du prestataire après le 20 mars 2021 ?**

[12] Au soutien de son appel, la Commission soutient que la division générale a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance dans son analyse du 2<sup>e</sup> facteur du test *Faucher*.<sup>2</sup> Elle soutient également que la division générale n'a pas exercé sa compétence en ne se prononçant pas sur la disponibilité du prestataire après le 20 mars 2021.

[13] La Commission soutient que la division générale ne pouvait conclure selon la preuve présentée que le prestataire avait exprimé le désir de retourner sur le marché du travail par des efforts constants pour trouver un emploi convenable.

[14] La division générale a déterminé que le prestataire avait effectué des efforts suffisants pour se trouver un emploi puisqu'il avait consulté des sites web, il s'était inscrit à des alertes d'emploi et il avait gardé contact avec son employeur.

[15] Le prestataire travaillait comme moniteur de conduite. Le 23 mars 2021, le prestataire a remis à la Commission un certificat médical daté du 21 janvier 2021, indiquant que des conditions médicales le plaçaient à haut risque de complication s'il attrapait la COVID-19 et qu'il était souhaitable qu'il pratique toujours la distanciation sociale. Il ne pouvait donc occuper son emploi habituel. Il a cependant déclaré être prêt à travailler ailleurs.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> *Faucher*, A-56-96.

<sup>3</sup> Voir GD3-15.

[16] Pour être considéré comme disponible à travailler, un prestataire doit démontrer qu'il est capable et disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>4</sup>

[17] La disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) Le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.<sup>5</sup>

[18] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel le prestataire peut prouver que ce jour-là il était capable et disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>6</sup>

[19] Peu importe le peu de chances de succès que le prestataire estime qu'une recherche d'emploi peut avoir, la Loi sur l'AE est conçue de manière à ce que seuls ceux qui sont véritablement en chômage et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations.<sup>7</sup>

[20] La preuve démontre que le prestataire a limité sa recherche d'emploi à consulter le web. Il s'est inscrit à des alertes d'emploi sans vraiment identifier le genre d'emploi qu'il recherchait. Il n'a pas rencontré de conseiller d'aide à la recherche d'emploi compte tenu de sa condition, il n'a pas postulé pour un emploi et il n'a pas contacté des employeurs.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Voir article 18(1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> *Faucher*, précité.

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

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Comelissen-O'Neil*, A-652-93

<sup>8</sup> Il est loisible pour le Tribunal de considérer les critères établis par l'article 9.0001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* afin d'évaluer la disponibilité du prestataire selon *Faucher*.

[21] En date du 24 août 2021, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il avait un emploi avec son employeur habituel et ne voyait pas l'utilité d'en trouver un autre compte tenu qu'il était maintenant vacciné et que son école de conduite était sur le point de le reprendre. Il a mentionné avoir choisi le métier d'instructeur de conduite puisque cela lui convenait et lui permettait un revenu d'appoint pendant sa retraite.<sup>9</sup>

[22] La preuve devant la division générale démontre que le prestataire avait l'intention de retourner travailler pour son employeur habituel. Même s'il fallait considérer qu'il cherchait du travail en dehors de son employeur habituel, sa recherche était très limitée, ce qui va à l'encontre de sa disponibilité.

[23] Je constate que la division générale a également considéré que le maintien des liens avec son employeur habituel constituait une forme de démarche afin de trouver un emploi.

[24] La division générale semble s'appuyer sur une jurisprudence selon laquelle un prestataire qui attend d'être rappelé par son employeur est exempté, au moins pour une période raisonnable, d'avoir à démontrer une recherche active d'emploi.

[25] Cependant, il existe une jurisprudence plus récente qui établit qu'un prestataire ne peut pas simplement attendre d'être rappelé au travail et doit chercher activement un emploi pour avoir droit aux prestations.<sup>10</sup>

[26] Pour ces motifs, je conclus que la division générale a commis a fondé sa décision sur une conclusion de fait tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance. Elle a également erré en

---

<sup>9</sup> Voir GD3-17.

<sup>10</sup> *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; *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *D. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; CUB 76450; CUB 69221; CUB 64656; CUB 52936; CUB 35563.

droit dans son interprétation de l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE et plus particulièrement dans son interprétation du 2<sup>e</sup> facteur du test *Faucher*.

[27] Je suis également d'avis que la division générale a omis d'exercer sa compétence. En effet, la Commission a imposé une inadmissibilité pour une période indéfinie à partir du 10 janvier 2021, parce que le prestataire n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler. La division générale devait donc examiner et se prononcer sur la disponibilité du prestataire non seulement pour la période du 10 janvier au 20 mars 2021, mais aussi pour la période subséquente.

[28] Je suis donc justifié d'intervenir.

## **Remède**

[29] Considérant que les deux parties ont eu l'occasion de présenter leur cause devant la division générale sur la question de disponibilité, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.<sup>11</sup>

[30] Conformément à l'alinéa 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, et en appliquant les critères de l'affaire *Faucher*, je conclus que le prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable à compter du 10 janvier 2021.

---

<sup>11</sup> Selon les pouvoirs qui me sont dévolus en vertu de l'article 59(1) de la Loi sur le MEDS.

## **Conclusion**

[31] L'appel est accueilli.

[32] Le prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable à compter du 10 janvier 2021.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel