



Citation : *LN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*. 2022 TSS 258

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : L. N.
Représentant : Pierre Lachance

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (445490) datée du 31 décembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 8 mars 2022
Personnes présentes à l'audience : L'appelant
Le représentant de l'appelant
Date de la décision : Le 30 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-360

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. Je conclus que l'appelant démontre que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler quatre jours ouvrables par semaine, à compter du 26 avril 2021¹. Son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi de maladie (prestations spéciales) doit donc être établie pour les jours applicables de sa période de prestations ayant débuté le 25 avril 2021.

Aperçu

[2] Depuis le 28 septembre 1979, l'appelant travaille comme « opérateur de balance » pour l'employeur X (l'employeur).

[3] Le 19 mai 2021, après avoir effectué une période d'emploi du 19 avril 2018 au 28 avril 2021, il présente une demande de prestations d'assurance-emploi de maladie (prestations spéciales)².

[4] Le 15 novembre 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'avise qu'il n'a pas droit aux prestations de maladie de l'assurance-emploi (prestations spéciales) à partir du 26 avril 2021 parce qu'il n'a pas prouvé qu'il serait disponible pour travailler s'il n'était pas malade. La Commission lui précise qu'il a fait le choix personnel de réduire son horaire de travail à quatre jours par semaine³.

[5] Le 31 décembre 2021, à la suite d'une demande de révision, la Commission l'informe qu'elle maintient la décision rendue à son endroit le 15 novembre 2021⁴.

[6] L'appelant fait valoir qu'il aurait été disponible à travailler s'il n'avait pas été malade. Il indique que depuis le 1^{er} mars 2020, il se prévaut du programme de l'employeur permettant aux employés d'accomplir une semaine de travail réduite. L'appelant précise que depuis le 1^{er} mars 2020, selon les conditions de ce programme,

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

² Voir les pièces GD3-3 à GD3-11.

³ Voir les pièces GD3-15 et GD8-51.

⁴ Voir les pièces GD3-24 et GD3-25.

il travaille normalement quatre jours par semaine, soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Il explique avoir cessé de travailler le 28 avril 2021 en raison d'un conflit de travail chez l'employeur. L'appelant indique avoir été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales à compter du 6 mai 2021. Il déclare avoir repris le travail le 7 septembre 2021 suivant la fin du conflit de travail chez l'employeur. L'appelant explique avoir de nouveau été dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé à compter du 10 septembre 2021. Il indique avoir repris le travail de façon progressive à compter du 10 janvier 2022. L'appelant fait valoir que même s'il travaille habituellement quatre jours par semaine, il a conservé son statut d'employé permanent et les avantages qui y sont rattachés. Le 31 janvier 2022, l'appelant conteste la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet du présent recours devant le Tribunal.

Question en litige

[7] Je dois déterminer si l'appelant démontre que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler à compter du 26 avril 2021⁵.

Analyse

[8] La Loi prévoit qu'un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, incapable de travailler à la suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler⁶.

[9] Autrement dit, un prestataire doit démontrer que s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine, il aurait été disponible à travailler.

[10] Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il aurait été disponible pour travailler s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine.

⁵ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

⁶ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

[11] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) ont établi des critères qui permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi⁷. Ces critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁸.

[12] Dans le cas d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, le prestataire n'a toutefois pas à démontrer qu'il est vraiment disponible. Il doit démontrer qu'il aurait été en mesure de satisfaire les exigences se rapportant aux trois critères liés à la disponibilité à travailler s'il n'avait pas été malade, blessé ou mis en quarantaine. Ce qui signifie que le prestataire doit démontrer que la seule chose qui l'empêchait de satisfaire les exigences liées à chacun de ces éléments était, soit sa maladie, sa blessure ou sa mise en quarantaine.

[13] Dans le présent dossier, je considère que l'appelant démontre qu'à compter du 26 avril 2021, date à laquelle la Commission lui a imposé une inadmissibilité aux prestations de maladie (prestations spéciales), il n'était pas dans une situation qui l'empêchait complètement d'être disponible à travailler, s'il n'avait pas été malade⁹.

⁷ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

⁸ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

⁹ Voir l'alinéa 18(1)b) de la Loi.

[14] Le témoignage et les déclarations de l'appelant indiquent les éléments suivants :

- a) L'appelant travaille chez l'employeur depuis le 28 septembre 1979. Il est un des employés ayant le plus d'ancienneté chez l'employeur. Il occupe le 66^e rang d'ancienneté sur une liste comptant près de 1 000 employés (945 employés)¹⁰ ;
- b) Depuis le 1^{er} mars 2020, selon les conditions mises en place par l'employeur afin de permettre aux employés d'effectuer une semaine de travail réduite (« programme de semaine réduite »), il travaille quatre jours par semaine, soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Cela signifie qu'il travaille 32 heures par semaine au lieu de 40 heures¹¹ ;
- c) L'appelant indique avoir fait le « choix personnel » de se prévaloir du « programme de semaine réduite ». Il explique qu'il pourrait reprendre un horaire de travail de cinq jours par semaine. L'appelant précise que si tel était son souhait, il n'aurait qu'à en faire la demande à son employeur et son horaire de travail serait établi en conséquence. Il ne croit pas que son employeur l'obligerait à le faire. L'employeur ne lui a pas demandé de travailler le mercredi, soit la journée où il ne travaille pas habituellement. L'appelant spécifie qu'il ne souhaite pas travailler cinq jours par semaine et qu'il n'accepterait pas de le faire, que ce soit pour son employeur ou pour un autre employeur. Il déclare qu'il ne ferait aucune démarche pour trouver un nouvel emploi à cinq jours par semaine. Il dit souhaiter poursuivre son travail selon son horaire de « semaine réduite », comme son employeur le lui permet¹² ;
- d) Il n'y a pas eu de changement dans son statut d'employé depuis qu'il travaille quatre jours par semaine. L'appelant a conservé son statut d'employé

¹⁰ Voir la liste des employés de l'entreprise – pièces GD8-4 à GD8-47.

¹¹ Voir la lettre de l'employeur, en date du 10 novembre 2021, indiquant que l'appelant se prévaut du « programme de semaine réduite » et qu'il travaille quatre jours par semaine depuis la semaine s'étant terminée le 7 mars 2020 (semaine ayant commencé le 1^{er} mars 2020) – pièce GD3-14. Voir aussi les pièces GD3-13 et GD3-23.

¹² Voir les pièces GD3-13 et GD3-23.

permanent. Il continue d'accumuler de l'ancienneté et de bénéficier de jours fériés¹³ ;

- e) Avant de connaître des périodes durant lesquelles il a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales, il a d'abord cessé de travailler le 28 avril 2021 en raison d'un conflit de travail chez l'employeur¹⁴. L'appelant a recommencé à travailler le 7 septembre 2021, suivant la fin de ce conflit ;
- f) Les périodes au cours desquelles l'appelant a été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales sont les suivantes : À compter du 6 mai 2021, pour une « période indéterminée », du 10 septembre 2021 au 9 janvier 2022 inclusivement et retour progressif au travail à compter du 10 janvier 2022, du 23 au 25 février 2022 inclusivement et retour progressif au travail à compter du 28 février 2022¹⁵ ;
- g) L'appelant n'a pas reçu de prestations à la suite du renouvellement de sa demande de prestations le 20 septembre 2021¹⁶.

[15] Le représentant de l'appelant présente les arguments suivants :

- a) Lorsqu'il est question d'une personne qui est dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales et qui attend de reprendre son emploi, les critères établis par la Cour¹⁷ permettant de déterminer si elle est disponible à travailler doivent être examinés de façon très différente que s'il s'agit d'une personne qui reçoit

¹³ Voir les relevés de salaire de l'appelant pour les périodes d'emploi suivantes : 16 au 22 février 2020, 15 au 21 mars 2020 et 6 au 12 février 2022 – pièces GD5-10 à GD5-12.

¹⁴ Voir la pièce GD5-13.

¹⁵ Voir les documents médicaux décrivant les périodes d'arrêt de travail de l'appelant, incluant une période d'hospitalisation du 10 au 16 septembre 2021, et les périodes pendant lesquelles il a effectué un retour progressif au travail – pièces GD3-12, GD5-2 à GD5-9 et GD8-3. Voir aussi le relevé d'emploi émis par l'employeur, en date du 21 septembre 2021, indiquant que l'appelant a travaillé au cours de la période du 6 au 13 septembre 2021 et qu'il a cessé de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure (code D – maladie ou blessure) – pièces GD5-14, GD11-15 et GD11-16. Voir aussi la pièce GD3-13.

¹⁶ Voir les pièces GD11-3 à GD11-14 et GD8-52 à GD8-69.

¹⁷ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Faucher*, A-56-96.

des prestations régulières d'assurance-emploi et qui ne fait pas de recherche pour trouver du travail ;

- b) L'appelant démontre son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert. Il travaille pour son employeur depuis plus de 40 ans. Il occupe déjà un emploi convenable ;
- c) L'appelant n'a pas fait de recherches pour trouver un emploi lorsqu'il était dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé ;
- d) À la suite de ses périodes d'arrêt de travail pour des raisons médicales, l'appelant a recommencé à travailler dans le cadre d'un retour progressif ;
- e) L'appelant n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail ;
- f) Il y a deux catégories d'employés selon la convention collective en vigueur : les personnes salariées à temps complet et les personnes ayant un statut d'occasionnel. L'appelant est un employé permanent. Même si l'appelant effectue 32 heures de travail par semaine et non 40 heures, il a conservé un statut de travailleur à temps complet. Ses relevés de salaire le démontrent¹⁸ ;
- g) Dans l'une de ses décisions, la Division générale du Tribunal (la Division générale) a conclu qu'un prestataire se trouvant dans la même situation que l'appelant et travaillant pour le même employeur que lui avait démontré que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler¹⁹ ;
- h) Bien que la période de prestations de l'appelant ait été établie à compter du 25 avril 2021, celui-ci n'a pas été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales à compter de cette date, mais bien à compter du 6 mai 2021.

¹⁸ Voir les relevés de salaire de l'appelant pour les périodes d'emploi suivantes : 16 au 22 février 2020, 15 au 21 mars 2020 et 6 au 12 février 2022 – pièces GD5-10 à GD5-12

¹⁹ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

L'appelant a travaillé les 26 et 27 avril 2021. Il y a ensuite eu un déclenchement d'une grève générale à compter du 28 avril 2021 chez l'employeur. Si l'appelant n'a pas le droit de recevoir de prestations durant la période au cours de laquelle il y eut un conflit de travail chez l'employeur, soit du 28 avril 2021 au 31 août 2021 inclusivement, étant donné la grève générale des employés, il devrait y avoir droit après cette période ;

- i) L'analyse visant à savoir si l'appelant était disponible à travailler, n'eût été sa maladie, doit être faite à compter du 10 septembre 2021²⁰ ;
- j) Les décisions rendues par la Commission en date du 15 novembre 2021 sur le refus de la Commission de verser des prestations de maladie à l'appelant à compter du 26 avril 2021²¹ et l'imposition à ce dernier d'une inadmissibilité au bénéfice des prestations, en raison du conflit de travail chez l'employeur²², ont toutes deux été contestées auprès de la Commission²³. Le représentant spécifie que ces deux décisions ont été contestées parce qu'il croyait que l'appelant avait été lésé dans ses droits, étant donné le refus de la Commission de lui verser des prestations de maladie suivant sa demande de prestations faite le 20 septembre 2021²⁴.

[16] De son côté, la Commission fait valoir les éléments suivants :

- a) La disponibilité à travailler s'évalue pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations. L'appelant indique ne pas être disponible pour travailler une journée par semaine. Il ne satisfait donc pas les exigences de la Loi concernant la disponibilité à travailler. Un prestataire doit prouver que s'il n'avait pas été

²⁰ Voir la pièce GD8-1.

²¹ Voir les pièces GD3-15 et GD8-51.

²² Voir les pièces GD3-18, GD3-19 et GD8-50.

²³ Voir la pièce GD8-1.

²⁴ Voir la pièce GD8-1.

malade, il aurait été disponible pour travailler tout jour ouvrable d'une période de prestations²⁵ ;

- b) L'appelant n'a pas réussi à démontrer qu'il aurait travaillé ou aurait été disponible pour le faire parce qu'il limite sa disponibilité à travailler quatre jours par semaine depuis mars 2020²⁶ ;
- c) La décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*²⁷ représente un cas presque identique à celui de l'appelant. Dans cette décision, la Division générale a conclu que considérant qu'il n'existe pas de définition d'un emploi à temps plein, le fait de travailler quatre jours par semaine ou 32 heures sur une base hebdomadaire s'apparente raisonnablement à une charge de travail à temps plein²⁸. L'article 18 de la Loi indique qu'un prestataire doit être disponible à travailler chaque jour ouvrable²⁹. L'article 32 du Règlement spécifie que pour l'application de l'article 18 de la Loi, chaque jour de la semaine, sauf le samedi et le dimanche, est considéré comme un jour ouvrable. L'appelant n'est pas disponible pour travailler chaque jour ouvrable, soit le mercredi³⁰ ;
- d) Bien que cette décision³¹ indique que le fait de participer à un programme de préretraite puisse pénaliser un prestataire relativement à son admissibilité aux prestations de maladie, le choix de prendre une préretraite ou le choix de travailler à temps partiel est un choix volontaire et personnel. Dans sa demande de renouvellement de prestations présentée le 20 septembre 2021, l'appelant indique qu'il recevait sa pension du *Régime de rentes du Québec* (RRQ) depuis

²⁵ Voir les pièces GD4-2 et GD4-3.

²⁶ Voir la pièce GD4-3.

²⁷ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

²⁸ Voir la pièce GD10-1.

²⁹ Voir la pièce GD10-1.

³⁰ Voir la pièce GD10-1.

³¹ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

le 1^{er} mars 2020³². L'appelant a débuté le programme de semaine réduite le 7 mars 2020 (sic) [1^{er} mars 2020]. Comme prévu normalement en cas de retraite, c'est le régime de pension du gouvernement qui prend le relais et non les prestations d'assurance-emploi. Un prestataire ayant pris sa retraite doit prouver sa disponibilité à travailler, et ce, comme tous les autres prestataires de l'assurance-emploi³³ ;

- e) Même si cette décision indique aussi que « si le législateur avait voulu limiter les prestations maladie aux travailleurs qui occupaient des emplois à temps plein seulement, il en aurait fait mention dans la Loi »³⁴, le législateur a spécifiquement indiqué à l'article 18(1)b) de la Loi que le prestataire doit prouver que, n'eût été sa maladie, il est « sans cela disponible pour travailler ». Que le prestataire demande des prestations régulières ou des prestations de maladie, il doit prouver qu'il est disponible pour travailler chaque jour ouvrable³⁵ ;
- f) Dans cette décision, beaucoup de poids a été accordé, selon la Commission, au fait que le prestataire a répété à maintes reprises que s'il perdait son emploi, il devrait se chercher un travail à temps plein³⁶. Dans le cas présent, l'appelant a spécifiquement indiqué qu'il n'accepterait pas de travailler pour un autre emploi à cinq jours par semaine. La Commission soutient que sur cet aspect, le cas de l'appelant diverge de la décision de la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*³⁷ ;

³² Voir la pièce GD11-10.

³³ Voir les pièces GD10-2 et GD10A-1.

³⁴ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 (paragraphe 23) – pièce GD5-20.

³⁵ Voir la pièce GD10-2.

³⁶ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

³⁷ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21. Voir aussi la pièce GD10-2.

- g) La Cour a confirmé le principe que les prestations de maladie ne sont payables à un prestataire que lorsque sa propre maladie le rend incapable de travailler et durant une période où il était disponible pour travailler³⁸.

[17] Dans le présent dossier, je considère que l'appelant démontre sa disponibilité à travailler à compter du 26 avril 2021, s'il n'avait pas été malade, pour tout jour ouvrable de sa période de prestations, à l'exception de la journée du mercredi.

[18] Le représentant fait valoir que l'analyse du cas de l'appelant pour déterminer s'il était disponible à travailler, s'il n'avait pas été malade, doit se faire à compter du 10 septembre 2021, soit la date à partir de laquelle celui-ci a de nouveau été dans l'incapacité de travailler pour des raisons médicales suivant la fin du conflit de travail chez l'employeur, le 31 août 2021, et suivant son retour au travail le 7 septembre 2021.

[19] Malgré l'argument du représentant sur ce point, il demeure que la décision de révision de la Commission en date du 31 décembre 2021,³⁹ réfère à sa décision initiale du 15 novembre 2021 sur le droit de ce dernier de recevoir des prestations de maladie à partir du 26 avril 2021 à la suite de l'établissement de sa période de prestations à compter du 25 avril 2021⁴⁰.

[20] La décision que je rends porte ainsi sur la disponibilité à travailler de l'appelant, s'il n'avait pas été malade, à compter du 26 avril 2021.

[21] Bien que des éléments de preuve au dossier, dont une décision rendue par la Commission, également en date du 15 novembre 2021⁴¹, réfèrent à l'imposition à l'appelant d'une inadmissibilité au bénéfice des prestations pour la période du 28 avril 2021 au 6 septembre 2021, en raison d'un conflit de travail chez l'employeur durant cette période, ma décision ne porte pas sur cette question. Le litige ne consiste pas à

³⁸ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Canada (PG) c. X*, A-479-94. Voir aussi la pièce GD4-3.

³⁹ Voir les pièces GD3-24 et GD3-25.

⁴⁰ Voir les pièces GD3-15 et GD8-51.

⁴¹ Voir la décision rendue par la Commission, en date du 15 novembre 2021 – pièces GD3-18, GD3-19 et GD8-50.

déterminer si l'appelant démontre qu'il peut être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en raison d'un conflit collectif⁴².

[22] Je précise que la décision de révision de la Commission, en date du 31 décembre 2021, porte uniquement sur la disponibilité à travailler de l'appelant, s'il n'avait pas été malade⁴³. C'est cette décision qui a été portée en appel devant le Tribunal. Je dois donc m'en tenir à rendre une décision sur cette question.

[23] Sur ce point, je précise également qu'à titre de membre du Tribunal, je ne peux me prononcer sur une question dont je n'ai pas été saisi. Le Tribunal ne peut entendre que les appels des décisions de révision prises par la Commission⁴⁴.

[24] Dans le cas présent, bien que la période de prestations de l'appelant ait été établie à compter du 25 avril 2021, parce qu'il a d'abord cessé de travailler le 28 avril 2021 en raison d'un conflit de travail chez l'employeur, cette situation ne fait pas en sorte de l'empêcher de démontrer sa disponibilité à travailler, s'il n'avait pas été malade, à différents moments, durant cette période de prestations.

[25] Objectivement, depuis le 26 avril 2021, l'appelant est demeuré disponible à travailler quatre jours spécifiques par semaine, soit les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

[26] Je considère qu'à compter de cette date, l'appelant a continué de démontrer son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert⁴⁵, sauf pour les journées du mercredi où celui-ci a choisi de ne pas travailler, en se prévalant du « programme de semaine réduite » de l'employeur.

[27] Avec l'accord de son employeur, l'appelant a fait le choix de travailler quatre jours par semaine à compter du 1^{er} mars 2020 et ainsi effectuer 32 heures de travail sur une base hebdomadaire.

⁴² Voir l'article 36(1) de la Loi.

⁴³ Voir les pièces GD3-24 et GD3-25.

⁴⁴ Voir l'article 113 de la Loi.

⁴⁵ Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

[28] Je considère toutefois que les affirmations de l'appelant selon lesquelles il n'accepterait pas de travailler cinq jours par semaine, que ce soit pour son employeur ou pour un autre employeur, et qu'il veut continuer de travailler selon son horaire de 32 heures par semaine,⁴⁶ ne démontrent pas son désir de retourner sur le marché du travail pour chaque jour ouvrable de la semaine à compter du 26 avril 2021.

[29] J'estime également que si l'appelant n'avait pas été malade, il n'aurait pas manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts ou des démarches pour se trouver un emploi convenable⁴⁷ à compter du 26 avril 2021, étant donné qu'il travaillait quatre jours par semaine.

[30] Je considère que l'affirmation de l'appelant selon laquelle il ne ferait aucune démarche pour trouver un nouvel emploi à cinq jours par semaine en fait la démonstration⁴⁸.

[31] Sur ce point, je souligne toutefois que l'article 18(1)b) de la Loi ne demande pas à un prestataire d'être disponible pour obtenir un emploi convenable, mais plutôt d'être disponible à travailler s'il n'avait pas été malade. Je suis d'avis que dans un tel cas, la disponibilité d'un prestataire doit être examinée d'une manière hypothétique, car il est malade.

[32] Je souligne également que l'article 9.002 (1) du Règlement, qui décrit les critères qui déterminent ce qui constitue un emploi convenable, mentionne qu'il s'applique lorsqu'une question de disponibilité est soulevée sous l'article 18(1)a) de la Loi. L'article 18(1)b) n'est pas mentionné dans l'article 9.002 (1) du Règlement.

[33] Je prends également en considération le fait que l'appelant travaille pour l'employeur depuis plus de 40 ans et qu'il a recommencé à travailler dès qu'il en a eu la possibilité à la suite de ses périodes d'incapacité à le faire pour des raisons médicales.

⁴⁶ Voir les pièces GD3-13 et GD3-23.

⁴⁷ Un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

⁴⁸ Voir la pièce GD3-13.

[34] Je suis d'avis qu'en choisissant de travailler quatre jours par semaine, l'appelant a établi des conditions personnelles⁴⁹ relativement à sa disponibilité à travailler. Je souligne que dans sa déclaration du 25 octobre 2021 à la Commission, l'appelant précise avoir réduit ses heures de travail par choix personnel⁵⁰.

[35] Toutefois, je n'ai pas à déterminer si en raison de ce choix, les conditions personnelles que l'appelant a établies limitent indûment ses chances de retourner sur le marché du travail⁵¹ puisqu'il est toujours à l'emploi de son employeur.

[36] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission voulant que l'appelant n'a pas réussi à démontrer qu'il aurait travaillé ou aurait été disponible pour le faire parce qu'il limite sa disponibilité à travailler quatre jours semaine depuis mars 2020⁵².

[37] Je ne retiens pas non plus l'argument de la Commission selon lequel l'appelant ne satisfait pas les exigences de la Loi concernant la disponibilité à travailler puisqu'il n'est pas disponible à le faire pour tout jour ouvrable d'une période de prestations⁵³.

[38] Je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein.

[39] La Cour nous informe que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable⁵⁴.

[40] Je considère que dans le cas de l'appelant, les faits démontrent que si l'appelant n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler pour chacun des jours

⁴⁹ Un élément d'un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

⁵⁰ Voir la pièce GD3-13.

⁵¹ Un élément d'un des critères relatifs à la disponibilité à travailler établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

⁵² Voir la pièce GD4-3.

⁵³ Voir les pièces GD4-2 et GD4-3.

⁵⁴ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Cloutier*, 2005 CAF 73, *Boland*, 2004 CAF 251.

ouvrables de sa période de prestations, à l'exception du mercredi. Il prouve qu'il était disponible à cette fin, pour chacun de ces jours-là de sa période de prestations.

[41] Je souligne que la Loi prévoit également que lorsqu'un prestataire est inadmissible pour certains jours ouvrables dans une semaine, le taux hebdomadaire de prestations est réduit proportionnellement⁵⁵.

[42] Je suis d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*⁵⁶, que le représentant fait valoir lors de l'audience, diffère du cas de l'appelant sur la question d'une recherche hypothétique d'un emploi à temps plein s'il devait travailler pour un autre employeur.

[43] En effet, dans cette décision⁵⁷, il est question d'un prestataire ayant démontré qu'il était disponible à travailler 40 heures par semaine, ce qui n'est pas le cas de l'appelant. Dans le cas de l'appelant, celui-ci a précisé qu'il n'accepterait pas de travailler cinq jours par semaine, que ce soit pour son employeur habituel ou pour un autre employeur potentiel⁵⁸.

[44] En résumé, je considère qu'à compter du 26 avril 2021, l'appelant démontre que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler quatre jours ouvrables par semaine.

[45] Par conséquent, l'imposition à l'appelant d'une inadmissibilité au bénéfice des prestations de maladie (prestations spéciales), par la Commission, n'est pas justifiée, pour tous les jours ouvrables de sa période de prestations, à compter de cette date⁵⁹. Cette inadmissibilité ne doit s'appliquer que pour les jours ouvrables pour lesquels

⁵⁵ Voir l'article 20 de la Loi.

⁵⁶ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

⁵⁷ Voir la décision rendue par la Division générale dans le dossier *G. G. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, GE-19-2580, 30 septembre 2019 – pièces GD5-15 à GD5-21.

⁵⁸ Voir la pièce GD3-13.

⁵⁹ Voir l'article 18(1)b) de la Loi.

l'appelant n'a pas signifié sa disponibilité à l'employeur, soit les mercredis, et ce, à compter du 26 avril 2021.

[46] L'appel est partiellement fondé sur la question en litige.

Conclusion

[47] Je conclus que l'appelant démontre que s'il n'avait pas été malade, il aurait été disponible à travailler quatre jours ouvrables par semaine à compter du 26 avril 2021.

[48] Son admissibilité au bénéfice des prestations de maladie (prestations spéciales) doit donc être établie pour les jours applicables de sa période de prestations, à compter de cette date.

[49] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Normand Morin

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi