



[TRADUCTION]

Citation : *LB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 404

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

Partie appelante : L. B.
Représentante : Kelly Curtis

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

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
30 décembre 2021 (GE-21-2150)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode de l'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 17 mai 2022
Personnes présentes à l'audience : Représentante de la partie appelante
Représentante de la partie intimée

Date de la décision : Le 18 mai 2022
Numéro de dossier : AD-22-27

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour qu'elle réexamine la question de la disponibilité de la partie appelante, L. B. (prestataire), durant la période du 11 janvier 2021 au 20 avril 2021, et à compter du 2 septembre 2021, pour une période indéterminée.

Aperçu

[2] La prestataire fait appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 11 janvier 2021 au 20 avril 2021, et à compter du 2 septembre 2021, pour une période indéterminée. La division générale a conclu que la prestataire suivait des cours universitaires à temps plein et qu'elle a établi des conditions personnelles qui ont limité sa disponibilité pour travailler. Par conséquent, la division générale a conclu que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour les périodes en question.

[3] La prestataire soutient que le processus à la division générale n'était pas équitable. Elle soutient également que la division générale a commis plusieurs erreurs de droit et de fait.

[4] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, accepte que la division générale a commis des erreurs de fait et de droit en évaluant la question de la disponibilité de la prestataire. Toutefois, les parties ne sont pas d'accord sur la réparation appropriée qui corrigerait cette erreur.

[5] La prestataire m'a demandé d'infirmier la décision de la division générale et de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre. La prestataire soutient que la division générale aurait dû conclure qu'elle était disponible pour travailler et donc qu'elle avait droit aux prestations d'assurance-emploi.

[6] La Commission soutient que la preuve qui concerne la question de la disponibilité est incomplète. Par conséquent, la Commission me demande de renvoyer l'affaire à la division générale pour un nouvel examen.

Questions en litige

[7] Cet appel soulève les questions suivantes :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui ont limité sa disponibilité pour travailler?
- b) Dans l'affirmative, comment l'erreur devrait-elle être corrigée?

Analyse

[8] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale si elles contiennent des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait¹.

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit ou de fait lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait établi des conditions personnelles qui ont limité sa disponibilité pour travailler?

[9] La prestataire soutient que la division générale s'est fondée sur des suppositions erronées sur la nature des emplois qu'elle avait postulés. La prestataire soutient que, si la division générale n'avait pas fait ces suppositions, elle aurait accepté qu'elle était disponible pour travailler pendant les heures normales de travail.

[10] La division générale a décidé qu'étant donné que la prestataire a limité ses demandes d'emploi aux postes de serveuse et de barmaid, elle a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché de travail à temps plein. La division générale a conclu que ces types d'emploi s'exercent surtout l'après-midi, le soir et la fin de semaine² ou après les « heures de travail normales³ ».

¹ Voir l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

³ Voir le paragraphe 72 de la décision de la division générale.

Autrement dit, la division générale a conclu que la prestataire n'aurait pas pu être disponible pendant les heures de travail normales parce qu'elle n'a postulé que des emplois de serveuse et barmaid.

[11] Compte tenu de la preuve portée à sa connaissance, la Commission accepte que la division générale ait tiré une conclusion abusive ou arbitraire. La Commission affirme qu'aucun élément de preuve ne laissait entendre que la prestataire n'était disponible qu'en dehors des heures de travail normales et des heures de cours typiques. La Commission accepte que la division générale a mal interprété la preuve, de sorte qu'elle a tiré une conclusion sans preuve à l'appui.

[12] Je suis d'accord avec les parties pour dire que la division générale ne disposait pas de suffisamment de preuve pour étayer ses conclusions concernant les emplois de serveuse et de barmaid. Comme l'a souligné également la prestataire, la preuve démontre qu'elle a exercé ces emplois par le passé et qu'elle travaillait à des heures régulières pendant la journée.

[13] Par conséquent, le fait que la prestataire a postulé ces types d'emploi ne signifie pas nécessairement qu'elle limitait ses heures de travail aux après-midis, aux soirées et aux fins de semaine.

[14] La Commission note également que la prestataire n'avait pas fourni d'éléments de preuve au sujet des jours et des heures qu'elle était disponible pour travailler.

[15] La Commission soutient que la division générale aurait dû interroger la prestataire au sujet des jours et des heures qu'elle était disponible pour travailler. Sinon, il s'agit aussi d'une erreur de droit parce que cela signifie que la division générale n'aurait pas pu correctement évaluer si la prestataire répondait aux exigences prévues à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[16] Selon cet article, une partie prestataire :

n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[17] Sans la preuve qui indique les jours et les heures que la prestataire était disponible pour travailler, la Commission soutient que la division générale n'était pas en mesure de savoir quels jours la prestataire était disponible pour travailler.

[18] Comme l'indique la Commission, la division générale aurait dû tirer une conclusion sur ce point, mais elle ne l'a pas fait.

[19] La prestataire soutient que la division générale a commis d'autres erreurs. Toutefois, étant donné que j'ai déjà conclu que la division générale a commis des erreurs, il n'est pas nécessaire d'aborder d'autres arguments.

Réparation

[20] La Commission me demande de renvoyer l'affaire à la division générale pour un nouvel examen. La Commission prétend que la preuve au dossier est incomplète. La Commission note qu'aucun élément de preuve ne montre quels jours et quelles heures la prestataire était disponible pour travailler.

[21] La prestataire soutient qu'il y a suffisamment de preuves qui me permettraient de conclure qu'elle était disponible pour travailler. Par exemple, elle dit qu'il y avait un élément de preuve qui démontrait qu'elle travaillait de 11 h à 3 h. Elle note que la Commission a accepté sa preuve sur ce point.

[22] La prestataire affirme aussi que certains éléments de preuve montrent que ses cours étaient asynchrones. Autrement dit, son horaire de cours était flexible et elle pouvait suivre ses cours quand cela lui convenait. Par conséquent, ses cours n'ont pas nui à sa disponibilité pour travailler.

[23] La prestataire soutient également qu'on peut déduire, à partir de la preuve, qu'elle a cherché à obtenir le plus de travail possible à tout moment, que ce soit un emploi à temps partiel ou à temps plein.

[24] La prestataire reconnaît toutefois qu'elle a d'autres éléments de preuve qui renforceraient son argument.

[25] La Commission ne nie pas que la prestataire ait fourni cet élément de preuve. Toutefois, la Commission souligne que l'élément de preuve de la prestataire selon lequel elle travaillait de 11 h à 3 h était lié à son emploi antérieur. De plus, cet élément de preuve n'a peut-être pas nécessairement indiqué la disponibilité de la prestataire du 11 janvier 2021 au 20 avril 2021, et à compter du 2 septembre 2021, pour une période indéterminée. De plus, la Commission soutient que même si la prestataire avait des cours asynchrones, cela ne signifie pas automatiquement qu'elle était disponible.

[26] La prestataire reconnaît que l'élément de preuve ne dit pas explicitement quand elle était disponible⁴, mais elle prétend que sa disponibilité pendant les périodes d'inadmissibilité était semblable à sa disponibilité antérieure. Cela ne constitue pas un fondement suffisant pour que je puisse me prononcer sur la question de la disponibilité de la prestataire.

[27] En ce qui concerne la disponibilité de la prestataire, il est clair que la preuve contient des lacunes. La Commission a cerné ces lacunes.

[28] Puisque la preuve contient des lacunes, il est approprié que je renvoie l'affaire à la division générale pour qu'elle réexamine la question de la disponibilité de la prestataire.

[29] Je tiens à préciser que la seule question à réexaminer est celle de savoir si la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[30] Les parties ne s'opposent pas aux conclusions de la division générale selon lesquelles la prestataire a démontré les points suivants :

- a. Elle a démontré qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.
- b. Elle désirait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

⁴ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale, à environ 13 min 46 s.

- c. Elle a exprimé ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable.

[31] Ces conclusions ne devraient pas être remises en cause lors du réexamen.

Conclusion

[32] J'accueille l'appel et renvoie cette affaire à la division générale pour qu'elle réexamine la question de la disponibilité et, plus précisément, la question de savoir si la prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

Janet Lew
Membre de la division d'appel