



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RC*, 2022 TSS 1008

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

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

Partie intimée : R. C.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du 22 avril 2022
(GE-22-800)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 3 octobre 2022

Personne présente à l'audience : Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 13 octobre 2022

Numéro de dossier : AD-22-322

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[2] L'appelante (Commission) a décidé que l'intimée (prestataire) inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 6 septembre 2021 au 8 avril 2022, parce qu'elle était aux études à temps plein de sa propre initiative et n'avait pas démontré sa disponibilité pour le travail. La Commission a maintenu sa décision initiale après révision. La prestataire a porté la décision de révision en appel auprès de la division générale.

[3] La division générale a conclu que la prestataire avait démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La division générale a établi que la prestataire voulait retourner travailler et avait fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi. La division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas établi de conditions personnelles qui auraient limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail pendant qu'elle suivait un programme de formation à temps plein parce que ses cours étaient en ligne et qu'elle pouvait travailler les mercredis, les soirs et les fins de semaine.

[4] La division d'appel a accordé à la Commission la permission de porter la décision de la division générale en appel devant elle. La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que la prestataire était disponible pour le travail du 6 septembre 2021 au 8 avril 2022.

[5] Je dois décider si la division générale a commis une erreur de droit en appliquant mal le critère juridique relatif à la disponibilité.

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

Question en litige

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en appliquant mal le critère juridique relatif à la disponibilité?

Analyse

Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a établi 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*, son mandat lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi*¹.

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

[10] 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 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 n'ai d'autre choix que de rejeter l'appel.

Questions préliminaires

[11] La prestataire ne s'est pas présentée à l'audience.

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

² *Ibid.*

[12] J'ai tenu l'audience en l'absence de la prestataire parce que j'étais convaincu qu'elle avait reçu l'avis d'audience³.

La division générale a-t-elle commis une erreur en appliquant mal le critère juridique relatif à la disponibilité?

[13] La division générale a conclu que la prestataire avait démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La division générale a établi que la prestataire voulait retourner travailler et avait fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi. La division générale a déterminé que la prestataire n'avait pas établi de conditions personnelles qui auraient limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail pendant qu'elle suivait un programme de formation à temps plein parce que ses cours étaient en ligne et qu'elle pouvait travailler les mercredis, les soirs et les fins de semaine.

[14] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur de droit en appliquant mal le critère juridique relatif à la disponibilité. Plus précisément, la Commission fait valoir que la division générale a commis une erreur en concluant que la prestataire n'avait pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail malgré les exigences de sa formation. La Commission soutient que l'horaire scolaire restreignait sa disponibilité pour le travail.

[15] La Commission fait valoir que la division générale a ignoré la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, qui a confirmé qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité pour travailler à des heures ou des jours à l'extérieur de son horaire de cours n'a pas prouvé sa disponibilité au sens de la loi.

³ Conformément à l'article 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

[16] Pour être considérée comme disponible pour le travail, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire et incapable d'obtenir un emploi convenable.⁴

[17] 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 ses chances de retourner sur le marché du travail⁵.

[18] De plus, la disponibilité est établie pour **chaque jour ouvrable** d'une période de prestations pour lequel la personne peut prouver qu'elle était capable de travailler, disponible à cette fin et **incapable d'obtenir un emploi convenable**⁶.

[19] Aux fins de l'article 18 de la Loi sur l'assurance-emploi, un jour ouvrable est défini comme étant chaque jour de la semaine excepté le samedi et le dimanche⁷.

[20] La Cour d'appel fédérale a rendu un certain nombre de décisions concernant la disponibilité d'une partie prestataire qui suit des cours de formation à temps plein.

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

⁵ Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

⁷ Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[21] Dans la décision *Bertrand*, la Cour a conclu que la prestataire, dont la disponibilité se limitait aux heures de travail entre 16 h et minuit, n'était pas disponible aux fins de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁸.

[22] Dans la décision *Vézina*, la Cour a suivi la décision *Bertrand* et a conclu que les intentions du prestataire de travailler les fins de semaine et les soirs démontraient un manque de disponibilité pour travailler au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁹.

[23] Dans la décision *Rideout*, la Cour a conclu que le fait que le prestataire était disponible pour travailler seulement deux jours par semaine plus les fins de semaine constituait une limite à sa disponibilité pour un travail à temps plein¹⁰.

[24] Dans les décisions *Primard* et *Gauthier*, la Cour a souligné qu'une journée de travail excluait les fins de semaine au titre du *Règlement sur l'assurance-emploi* et a conclu qu'une disponibilité de travail restreinte aux seuls soirs et fins de semaine est une condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail¹¹.

[25] Dans la décision *Duquet*, la Cour, appliquant les facteurs de la décision *Faucher*, a déterminé que le fait d'être disponible seulement à certains moments de certains jours restreignait la disponibilité et limitait les chances d'un prestataire de se trouver un emploi¹².

[26] De la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, je peux tirer les principes suivants :

⁸ Voir la décision *Bertrand*; A-613-81 : cette affaire a été suivie par la Cour d'appel fédérale dans des dossiers étudiants même s'il s'agissait d'une prestataire qui ne pouvait travailler aux heures régulières de la semaine en raison de ses difficultés à trouver une gardienne.

⁹ Voir la décision *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40.

¹² Voir la décision *Duquet v Canada (Attorney General)*, 2008 CAF 313.

1. Une partie prestataire doit être disponible durant les heures régulières pour chaque jour ouvrable de la semaine.
2. Restreindre la disponibilité à certaines heures de certains jours de la semaine, dont les soirs et les fins de semaine, représente une limitation de la disponibilité pour travailler et établit une condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[27] La preuve démontre que la prestataire était une étudiante à temps plein qui suivait un programme à temps plein et qu'elle était disponible pour le travail seulement à l'extérieur de ses heures de cours, soit les mercredis, les soirs et les fins de semaine. Elle n'était pas disposée à abandonner sa formation pour accepter un emploi à temps plein. Ces deux aspects l'empêchaient de retourner travailler pendant les heures régulières de travail, du lundi au vendredi.

[28] Je suis d'avis que la division générale a commis une erreur de droit en ignorant la jurisprudence contraignante de la Cour d'appel fédérale et en interprétant mal le troisième facteur du critère relatif à la disponibilité de la décision *Faucher*, à savoir éviter d'établir des conditions personnelles pouvant limiter indûment la disponibilité d'une partie prestataire pour le travail.

[29] Autrement dit, il est justifié de ma part d'intervenir.

Réparation

[30] Considérant que les deux parties ont eu l'occasion de plaider leur cause devant la division générale, je vais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹³.

[31] La preuve démontre que la prestataire était inscrite à temps plein à l'université de X. Elle était disponible pour travailler seulement à l'extérieur de

¹³ Conformément à l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

ses heures de cours les mercredis, les soirs et les fins de semaine¹⁴. La prestataire n'était pas disposée à abandonner son programme pour accepter un emploi à temps plein¹⁵. Ces deux conditions l'ont empêchée de trouver du travail durant les heures régulières, du lundi au vendredi.

[32] Conformément à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et en appliquant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale, je conclus que la prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable les jours ouvrables de sa période de prestations, puisque sa disponibilité était limitée indûment par les exigences du programme qu'elle suivait à l'université de X.

[33] Comme l'a souligné la Cour d'appel fédérale, les causes comme celle de la prestataire suscitent la sympathie et la tentation est forte pour le Tribunal de s'écarter de la règle de droit pour rendre un jugement à caractère équitable, mais il faut bien se garder d'y succomber¹⁶.

[34] Pour les motifs énoncés ci-dessus, j'accueille l'appel de la Commission.

Conclusion

[35] L'appel est accueilli.

[36] La prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi du 6 septembre 2021 au 8 avril 2022, parce qu'elle était aux études à temps plein de sa propre initiative et qu'elle n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi.

Pierre Lafontaine

Membre de la division d'appel

¹⁴ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40 au paragraphe 5.