



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RT*, 2023 TSS 223

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante : Julie Meilleur

Partie intimée : R. T.
Représentante : S. L.

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
20 octobre 2022 (GE-22-2106)

Membre du Tribunal : Pierre Lafontaine

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 2 février 2023
Personnes présentes à l'audience : Représentante de l'appelante
Intimé
Représentante de l'intimé

Date de la décision : Le 1^{er} mars 2023
Numéro de dossier : AD-22-827

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[1] L'intimé (prestataire) a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi le 10 janvier 2022, et cette demande a pris effet en date du 9 janvier 2022.¹

[2] Le 7 avril 2022, l'appelante (Commission) a avisé le prestataire que des prestations ne pouvaient lui être versées à partir du 10 janvier 2022. La Commission a déterminé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Le prestataire a demandé la révision de la décision initiale mais la Commission a maintenu sa décision. Le prestataire a porté la décision en révision en appel devant la division générale du Tribunal.

[3] La division générale a déterminé que le prestataire avait le désir de retourner sur le marché du travail, qu'il avait fait des démarches suffisantes pour se trouver un emploi, et qu'il n'avait pas limité ses chances de trouver un emploi. La division générale a conclu que le prestataire avait démontré sa disponibilité pour travailler au sens de l'article 18(1) a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[4] La Commission demande maintenant à la division d'appel la permission d'en appeler relativement à la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale a erré en droit dans son interprétation de l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE.

[5] Je dois décider si la division générale a erré en concluant que le prestataire était disponible à travailler au sens de l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE.

¹ La division générale a décidé que la demande pouvait être traitée comme si présentée au 31 octobre 2021.

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

Question en litige

[7] Est-ce que la division générale a erré en concluant que le prestataire était disponible pour travailler au sens de l'article 18(1) (a) Loi sur l'AE?

Analyse

Mandat de la division d'appel

[8] 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*.²

[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 supérieure.

[10] 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, le Tribunal doit rejeter l'appel.

Est-ce que la division générale a erré en concluant que le prestataire était disponible pour travailler au sens de l'article 18(1) (a) Loi sur l'AE?

[11] La Commission soutient que le prestataire travaillait sur appel, qu'il occupait un emploi qui lui convenait, et qu'il ne cherchait pas d'autre emploi. Elle soutient qu'un prestataire doit chercher activement de l'emploi pour avoir droit à des prestations et qu'il ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail.

² *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

[12] La Commission soutient que la preuve ne permet pas au prestataire de répondre au deuxième critère exigé par le test de la Cour d'appel fédérale dans *Faucher*.³

[13] Le prestataire soutient que la division générale a évalué sa disponibilité sur la base qu'il occupait un travail et qu'il a toujours démontré sa volonté de travailler toutes les heures que pouvait lui offrir son employeur. De plus, la division générale a considéré suffisante les autres recherches d'emplois effectuées par le prestataire en vertu des documents fournis lors de l'audience devant la division générale.

[14] 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.

[15] 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.⁴

[16] Tel que déterminé par la division générale, le prestataire a démontré un désir de travailler puisqu'il a travaillé entre 7.5 heures et 43 heures par semaine pour son employeur.

[17] La question en litige tourne plutôt sur la question de savoir si les démarches d'emplois effectuées par le prestataire étaient suffisantes au sens de la loi.

³ *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

⁴ *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

[18] La division générale a déterminé que le prestataire avait démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable puisqu'il était sous contrat avec son employeur jusqu'en mai 2022.

[19] En date du 2 février 2022, le prestataire a déclaré que son employeur lui avait offert un contrat minimum deux jours par semaine. Il a indiqué ne pas chercher un autre emploi. Il a déclaré avoir travaillé pour son employeur à temps partiel de juillet à novembre 2021. Depuis novembre, il était sur appel pour le même employeur.⁵

[20] En date du 4 avril 2022, le prestataire a déclaré qu'il ne se limitait pas au travail à temps partiel. Il a ajouté qu'il aurait accepté un contrat de cinq jours par semaine si son employeur lui avait offert.⁶

[21] Au soutien de sa demande en révision datée du 20 avril 2022, le prestataire a déclaré être ouvert aux opportunités qui allaient se présenter à lui au fur et à mesure.⁷

[22] En date du 20 mai 2022, le prestataire a déclaré ne pas avoir effectué de recherches active d'emploi depuis le 05 avril 2022. Il a déclaré vouloir faire les choses correctement et attendre de voir ce que son employeur lui offrait, et si cela ne fonctionnait pas, regarder ailleurs pour trouver autre chose.⁸

[23] Je constate que le prestataire a déclaré à trois agentes différentes qu'il attendait que son employeur régulier lui offre du travail. Il ne saurait être question d'un simple malentendu. Il ressort clairement des nombreuses déclarations initiales du prestataire qu'il désirait donner priorité à son employeur.

[24] La preuve prépondérante démontre que la disponibilité à travailler du prestataire ne s'est pas traduite par des recherches d'emploi concrètes et soutenues dans le but de trouver un emploi puisqu'il a choisi de donner la priorité à l'employeur qui lui procurait

⁵ Voir GD3-26.

⁶ Voir GD3-29.

⁷ Voir GD3-46.

⁸ Voir GD3-54.

du travail sur appel, plutôt que de chercher, d'une manière soutenue, un autre emploi, à temps plein.

[25] Même si l'on devait considérer que le prestataire a effectué des démarches afin de se trouver un autre emploi, celle-ci était manifestement limitées et insuffisantes. Le prestataire désirait avant tout donner priorité à son employeur avant de « regarder ailleurs pour trouver autre chose ».

[26] Je suis d'avis que la division générale a commis une erreur en ne considérant pas les éléments portés à sa connaissance. De plus, la division générale a commis une erreur dans son interprétation du 2^e critère de *Faucher*.

[27] Je suis donc justifié d'intervenir.

Remède

[28] Je suis d'avis que les parties ont eu l'opportunité de présenter leur cause devant la division générale. Je vais donc rendre la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.⁹

[29] Je suis d'avis que le prestataire ne rencontre par le deuxième critère du test *Faucher*.

[30] La preuve prépondérante démontre que, pendant la période pertinente, le prestataire attendait que son employeur régulier lui offre du travail. Cependant, un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail et doit se chercher activement du travail pour avoir droit à des prestations.

[31] Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, le prestataire se devait de rechercher activement un emploi convenable même s'il lui semblait plus raisonnable de se contenter de son travail auprès de son employeur régulier.

⁹ Selon les pouvoirs dévolus à la division d'appel par l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[32] Est-ce que la Commission avait l'obligation d'aviser le prestataire d'élargir son champ de recherche d'emploi?

[33] Je suis d'avis qu'un avis pourrait être requis lorsqu'un prestataire a convenablement démontré que ses efforts pour obtenir un emploi convenable étaient raisonnables. Lorsque l'avis est inutile, comme dans la présente affaire, il n'est certainement pas nécessaire puisque le prestataire a déclaré à plusieurs reprises qu'il ne cherchait pas activement un autre emploi afin d'être disponible pour son employeur.¹⁰

[34] Pour ces motifs, j'accueille l'appel de la Commission.

Conclusion

[35] L'appel est accueilli.

Pierre Lafontaine
Membre de la division d'appel

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Stolniuk*, A-687-93.