



[TRADUCTION]

Citation : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 957

## **Tribunal de la sécurité sociale du Canada** **Division d'appel**

# **Décision**

**Partie appelante :** P. S.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** Nikkia Janssen

---

**Décision portée en appel :** Décision rendue par la division générale le  
19 décembre 2022 (GE-22-2913)

---

**Membre du Tribunal :** Candace R. Salmon

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 19 juillet 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 24 juillet 2023  
**Numéro de dossier :** AD-23-85

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[2] Le prestataire a quitté son emploi. Il a dit à la Commission de l'assurance-emploi du Canada qu'il s'était blessé au travail et qu'il était incapable de travailler pendant quelques mois. Il a ajouté qu'il pouvait travailler seulement certains jours en raison de son horaire de garde d'enfants.

[3] Le prestataire a demandé des prestations d'assurance-emploi après avoir quitté son emploi. La Commission a établi une période de prestations et lui a versé des prestations. Cependant, elle a communiqué plus tard avec le prestataire pour discuter de sa demande. Elle a décidé ensuite qu'il n'aurait pas dû recevoir de prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler en raison d'une blessure.

[4] Le prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. La division générale a rejeté l'appel, affirmant que le prestataire limitait indûment ses chances de retourner au travail en n'étant disponible pour travailler qu'en dehors de son horaire de garde d'enfants. Le prestataire a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel. J'ai donné au prestataire la permission de faire appel parce que la division générale a peut-être commis une erreur de droit.

[5] La Commission concède maintenant que la division générale a commis une erreur. Elle affirme qu'on n'aurait pas dû conclure que le prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi.

## Les parties s'entendent sur l'issue de l'appel

[6] Avant l'audience, la Commission a concédé l'appel. La Commission a déclaré que la division générale avait commis une erreur de droit en omettant d'appliquer l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi* et de se pencher sur la façon

dont les obligations familiales du prestataire avaient pu avoir une incidence sur sa disponibilité.<sup>1</sup> À l'audience, la Commission a expliqué que sa position dépassait ses observations écrites et qu'elle concédait l'ensemble de l'appel. Elle me demande de substituer ma décision à celle de la division générale et de supprimer l'inadmissibilité qu'elle avait imposée au prestataire parce qu'il n'était pas disponible pour travailler en raison d'une blessure.

[7] Le prestataire a déclaré à l'audience qu'il était d'accord avec la Commission et qu'il voulait que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre.

**La division générale a commis une erreur de droit en omettant de tenir compte de l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi***

[8] Je conviens que la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'examiner si l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi* s'appliquait à la situation du prestataire. Dans l'affirmative, cela aurait fait en sorte que certains emplois n'auraient pas été convenables pour lui.<sup>2</sup>

[9] La division générale a fait référence à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* lorsqu'elle a conclu que les démarches du prestataire pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.<sup>3</sup> Toutefois, elle n'a pas tenu compte de l'article 9.002(1)(b) pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable. Il s'agit d'une erreur de droit. Elle a ensuite conclu que le prestataire avait établi une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail, parce qu'il était seulement disponible pour travailler en dehors de son horaire de garde d'enfants.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Voir les observations de la Commission à la page AD03-1. Voir aussi l'article 9.002(1)(b) du *Règlement sur l'assurance-emploi*, qui précise que les obligations familiales d'une personne peuvent être un élément pertinent quant à l'évaluation de la disponibilité.

<sup>2</sup> Selon cet article, l'un des critères servant à déterminer ce qui constitue un « emploi convenable » est que les heures de travail ne sont pas incompatibles avec les obligations familiales ou les croyances religieuses du prestataire.

<sup>3</sup> Voir le paragraphe 29 de la décision de la division générale, à la page 7.

<sup>4</sup> Voir le paragraphe 45 de la décision de la division générale, à la page 10.

[10] Comme je suis d'accord avec les parties pour dire qu'une erreur de droit a été commise, je dois décider comment la corriger.

### **La garde d'enfants du prestataire n'était pas une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner travailler**

[11] La loi prévoit qu'une personne doit démontrer qu'elle est « capable de travailler et disponible pour le faire », mais incapable de trouver un emploi convenable.<sup>5</sup>

[12] La disponibilité est évaluée à l'aide de trois éléments établis dans la décision *Faucher* :

- Le prestataire voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- Le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- Le prestataire n'a pas établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.<sup>6</sup>

[13] La division générale a conclu que le prestataire satisfaisait aux deux premiers facteurs énoncés dans la décision *Faucher*. J'examine donc seulement le troisième facteur, qui a servi de fondement au rejet de l'appel par la division générale.

[14] Les prestataires doivent seulement prouver leur disponibilité pour un emploi convenable.<sup>7</sup> La *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi* expliquent comment décider si un emploi est convenable.<sup>8</sup>

[15] Voici quelques facteurs à examiner pour décider si l'emploi est convenable :

- l'occupation habituelle d'une personne;
- ses gains antérieurs;

---

<sup>5</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Ces facteurs ont été décrits par la Cour d'appel fédérale dans la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 1997 CanLII 4856.

<sup>7</sup> Voir l'article 18(1)(a), l'article 50(8) et l'article 27 de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui font référence à un « emploi convenable ». Voir aussi les deux premiers facteurs de *Faucher*.

<sup>8</sup> Voir les articles 6(4) et 6(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- ses conditions de travail antérieures;
- si l'état de santé et les capacités physiques de la personne lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;
- si les heures de travail sont incompatibles avec ses obligations familiales ou ses croyances religieuses.

[16] Dans la présente affaire, je conclus que le prestataire a prouvé sa disponibilité à partir du 28 septembre 2020.

[17] En plus de répondre à tous les autres critères, il répond également au troisième élément de l'arrêt *Faucher*. Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[18] Même si le prestataire devait organiser ses heures de travail en fonction de son horaire de garde d'enfants, il ne s'agit pas d'une condition personnelle qui nuit à ses chances de trouver un emploi convenable. Certains des emplois auxquels le prestataire a postulé avaient des horaires de travail impossibles à respecter étant donné ses obligations familiales. Cela signifie que ces emplois n'étaient pas convenables.

[19] Ayant examiné les facteurs de *Faucher* et toutes les circonstances, je suis convaincue que le prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler à compter du 28 septembre 2020.

## **Conclusion**

[20] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit. Le prestataire était disponible pour travailler et il répond aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Candace R. Salmon  
Membre de la division d'appel