



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c PN*, 2024 TSS 108

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

# Décision

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

**Partie intimée :** P. N.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
12 septembre 2023 (GE-23-1486)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 25 janvier 2024

**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimée

**Date de la décision :** Le 6 février 2024

**Numéro de dossier :** AD-23-898

## Décision

[1] L'appel est accueilli sur la question de disponibilité. La prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant sa formation à temps plein.

## Aperçu

[2] L'intimée (prestataire) a demandé des prestations d'assurance-emploi. L'appelante (Commission) a examiné le dossier de la prestataire. Elle a décidé que cette dernière a quitté volontairement son emploi (c'est-à-dire qu'elle a choisi de quitter son emploi) sans justification prévue par la loi. Elle a également décidé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler pendant sa formation à temps plein. Par conséquent, la Commission ne pouvait pas lui verser de prestations.

[3] La prestataire a soutenu qu'elle n'a pas quitté son emploi. Elle avait reçu l'assurance d'un transfert Ottawa-Sudbury par les ressources humaines de son employeur. Elle a fait valoir être disponible à travailler pendant ses études. Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. La prestataire a interjeté appel devant la division générale.

[4] La division générale a déterminé que les ressources humaines d'Ottawa l'avaient dirigé vers un transfert et initié des démarches avec X-Sudbury en faveur de la prestataire. Elle a déterminé que l'intention de la prestataire n'a jamais été de quitter son emploi, mais plutôt de transférer vers une autre filiale de X, un transfert encouragé et guidé par les ressources humaines. La division générale a également conclu que la prestataire était disponible à travailler au sens de la loi.

[5] Le Commission a obtenu la permission d'en appeler de la décision de la division générale. Elle fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte des éléments portés à sa connaissance et qu'elle a erré en droit.

[6] Je dois décider si la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation des articles 18(1)(a) et 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

[7] J'accueille l'appel de la Commission sur la question de disponibilité.

## Questions en litige

[8] Est-ce que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation des articles 18(1)(a) et 29(c) de la Loi sur l'AE?

## Analyse

### Mandat de la division d'appel

[9] 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*.<sup>1</sup>

[10] 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.

[11] 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.

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

## Remarques préliminaires

[12] J'ai procédé à l'écoute de l'enregistrement de l'audience devant la division générale afin de trancher cet appel.

[13] Il est bien établi que je dois prendre en considération que la preuve qui a été présentée à la division générale. En effet, une audience devant la division d'appel n'est pas une nouvelle opportunité de présenter sa preuve. Les pouvoirs de la division d'appel sont limités par la loi.<sup>2</sup>

**Est-ce que la division générale a fondé sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, et erré dans son interprétation des articles 18(1)(a) et 29(c) de la Loi sur l'AE?**

### Départ volontaire

[14] La Commission fait valoir que la division générale a erré en droit parce qu'elle n'a pas décidé si la prestataire avait bel et bien quitté volontairement son emploi.

[15] Il incombait à la Commission de prouver devant la division générale que la prestataire a volontairement quitté son emploi.

[16] La prestataire a expliqué avoir décidé de concert avec son employeur d'entreprendre des études pour augmenter ses compétences. La prestataire travaillait comme préposé au bénéficiaire depuis juillet 2018 pour l'employeur X, à sa succursale d'Ottawa. Souhaitant suivre une formation en technique d'éducation spécialisée à Sudbury, la prestataire a demandé un transfert à la succursale de Sudbury.

[17] La division générale a considéré crédible le témoignage de la prestataire.

---

<sup>2</sup> *Sibbald c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 157.

[18] La division générale a déterminé que les ressources humaines d'Ottawa l'avaient effectivement dirigé vers un transfert et initié des démarches avec X-Sudbury en faveur de la prestataire.

[19] La division générale a déterminé que **l'intention de la prestataire n'a jamais été de quitter** son emploi, mais plutôt de transférer vers une autre filiale de X, un transfert encouragé et guidé par les ressources humaines.

[20] L'employeur a fait valoir auprès de la Commission qu'en raison des différents districts, l'employé devait quitter son emploi et postuler au nouvel emplacement du district, comme n'importe quel candidat du public.

[21] Pourtant, le contrat d'emploi de la prestataire ne supporte pas cette prétention. Il indique que la prestataire est engagée par l'employeur X. La prestataire est affectée à **la succursale d'Ottawa**.<sup>3</sup> Le contrat de travail donne du poids à la version de la prestataire que l'employeur l'a plutôt dirigé vers un transfert et initié des démarches à cet effet avec la **succursale de Sudbury**.

[22] Tel que déterminé par la division générale, il n'était pas déraisonnable pour la prestataire d'accorder foi aux propos tenus par les ressources humaines d'Ottawa à l'effet qu'elle ferait l'objet d'un transfert de succursale.

[23] La jurisprudence est depuis longtemps constante à savoir qu'à moins de circonstances particulières évidentes, la question de crédibilité doit d'abord être laissée à la division générale qui est mieux en mesure d'en décider. Je ne trouve aucune raison d'intervenir sur la question de crédibilité de la prestataire, telle qu'évaluée par la division générale.

[24] La preuve prépondérante ne démontre pas que la prestataire a initié la fin de son emploi. La Commission n'a pas rempli son fardeau de preuve.

---

<sup>3</sup> Définition succursale : Établissement qui dépend d'une maison mère.

[25] Une fois établi que la départ de la prestataire n'était pas volontaire, il n'était pas nécessaire pour la division générale de déterminer s'il existait d'autres solutions raisonnables.

[26] Ce moyen d'appel est rejeté.

### **Disponibilité**

[27] La Commission fait valoir que la conclusion de la division générale, s'il y en a une, n'est pas supportée par une analyse concrète de cette disponibilité en vertu des facteurs établis par la jurisprudence et la législation puisque la division générale ne fait ni mention de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE ni de la jurisprudence existante pour appuyer son argument que la prestataire était disponible à travailler.

[28] Il est vrai que la décision de la division générale n'est pas un exemple de clarté. Néanmoins, il en ressort certains éléments qui démontre que la division générale a effectivement considéré la loi et les critères prévus par l'affaire *Faucher*.<sup>4</sup>

[29] La division générale a déterminé que les plages horaires proposées par la prestataire démontraient sa disponibilité et convenaient à un horaire de préposé aux bénéficiaires. Elle a retenu que la prestataire a déclaré en audience avoir commencé à travailler le 18 octobre 2022, pour la compagnie X de Sudbury, ce qui à son point de vue annulait la présomption qu'elle ne pouvait pas travailler ou n'était pas disponible parce qu'elle étudiait à temps plein en technique d'éducation spécialisée.

[30] La division générale a déterminé que le type de travail effectué par la prestataire lui permettait de suivre son cours à plein temps. Elle a considéré que la prestataire avait travaillé sur des horaires irréguliers depuis quatre années et effectué beaucoup de temps supplémentaires.

---

<sup>4</sup> *Faucher c Canada (Commission de l'Emploi et Immigration)*, 1997 CanLII 4856 (CAF).

[31] En s'appuyant sur l'affaire récente *Pagé*, la division générale a conclu que la prestataire était disponible à travailler au sens de la Loi sur l'AE même si elle suivait une formation à temps plein.<sup>5</sup>

[32] Cependant, il ressort de la preuve que contrairement à l'affaire *Pagé*, la prestataire était disposée à travailler seulement les week-ends et quelques heures par semaine pendant ses études. Elle consacrait 42 heures par semaine à ses études.<sup>6</sup>

[33] La prestataire a témoigné devant la division générale avoir trouvé un emploi chez X qui lui offrait peu d'heures de travail mais qui lui permettait d'avoir un peu d'argent de poche pendant ses études.<sup>7</sup>

[34] Le témoignage de la prestataire devant la division générale est conforme à ses nombreuses déclarations antérieures où elle mentionne ne chercher qu'un travail à temps partiel ou occasionnel afin de se consacrer à ses études.<sup>8</sup>

[35] Je suis d'avis que la division générale a rendu sa décision sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance et qu'elle a erré en droit. Elle ne pouvait pas conclure que la prestataire était disponible pour travailler au sens de la loi compte tenu des éléments portés à sa connaissance.

[36] Je suis donc justifié d'intervenir.

## Remède

[37] Considérant que les parties ont eu l'opportunité de présenter leur cause devant la division générale, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.

---

<sup>5</sup> Voir *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

<sup>6</sup> Enregistrement de l'audience devant la division générale : 42 :16 à 43 :12.

<sup>7</sup> Enregistrement de l'audience devant la division générale : 33:08 à 33:35, et 43:42 à 44:16.

<sup>8</sup> Voir GD3-19, GD3-22 et GD3-31

[38] Pour être considéré comme disponible à travailler, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable et disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[39] 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.

[40] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel une partie prestataire peut prouver que, ce jour-là, elle était capable et disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[41] Pour avoir droit à des prestations, une partie prestataire doit établir sa disponibilité pour le travail et, pour ce faire, elle doit **chercher activement** du travail. Une partie prestataire doit établir sa disponibilité au travail pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations. Une simple déclaration de disponibilité n'est pas suffisante.<sup>9</sup>

[42] Il ressort de la preuve que la prestataire était disposée à travailler seulement les week-ends et quelques heures par semaine. Elle consacrait 42 heures par semaine à ses études. Elle a déclaré à de multiples reprises ne chercher qu'un travail à temps partiel ou occasionnel afin de se consacrer à ses études.

[43] La prestataire a témoigné devant la division générale avoir trouvé un emploi chez X qui lui offrait peu d'heures de travail mais qui lui permettait d'avoir un peu d'argent de poche pendant ses études.

---

<sup>9</sup> Voir *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93, *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96, *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73, *Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.



[44] Le témoignage de la prestataire devant la division générale est conforme à ses nombreuses déclarations antérieures où elle mentionne ne chercher qu'un travail à temps partiel ou occasionnel afin de se consacrer à ses études.

[45] La Cour d'appel fédérale a rendu plusieurs arrêts suivants lesquels des étudiants à temps plein n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi, lorsqu'ils avaient restreint le genre d'emploi qu'ils cherchaient ou limité les heures où ils étaient disposés à travailler aux week-ends ou à quelques heures par semaine.<sup>10</sup>

[46] La preuve démontre que la prestataire ne cherchait pas activement un emploi et que sa disponibilité était indûment limitée par ses études.

[47] Pour ces raisons, je suis d'avis que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études conformément à l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE.

## **Conclusion**

[48] L'appel de la Commission est accueilli sur la question de disponibilité. La prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant sa formation à temps plein.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>10</sup> Voir *Page*, précité, para. 64.