



[TRADUCTION]

Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c MG*, 2024 TSS 256

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

### Décision

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

**Partie intimée :** M. G.  
**Personne de soutien :** K. G.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du 18 juillet 2023  
(GE-23-349)

---

**Membre du Tribunal :** Glenn Betteridge

**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 6 février 2024  
**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimée  
Représentante de l'intimée

**Date de la décision :** Le 13 mars 2023  
**Numéro de dossier :** AD-23-789

## Décision

[1] J'accueille en partie l'appel de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Elle a démontré que la division générale a commis une erreur.

[2] Pour corriger l'erreur, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

[3] Ma décision ne change rien à l'issue de la présente affaire. M. G. a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation à temps plein. Par conséquent, **elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi** pendant cette période.

## Aperçu

[4] J'appellerai M. G. la « prestataire » parce qu'elle a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi en juillet 2021. La Commission a approuvé sa demande.

[5] À l'été 2021, elle a commencé à travailler comme assistante de laboratoire médical sur appel dans un hôpital. Elle a repris les études à temps plein en septembre 2021; elle suivait un programme de soins infirmiers auxiliaires. L'hôpital a produit un relevé d'emploi et la Commission a continué de verser des prestations à la prestataire.

[6] En novembre 2022, la Commission a examiné sa demande. Elle a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations du 5 septembre 2021 au 3 juillet 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Cela a entraîné un trop-payé de 19 740 \$.

[7] La demande de révision de la prestataire a été infructueuse. Elle a donc fait appel à la division générale du Tribunal. Le Tribunal a accueilli son appel. Il a conclu

qu'elle avait démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études. La Commission a porté cette décision en appel à la division d'appel.

[8] Je dois décider si la division générale a commis une erreur. Si je conclus que c'est le cas, j'ai le pouvoir de corriger l'erreur de la division générale.

## Questions en litige

[9] Il y a quatre questions en litige dans le présent appel :

- La division générale a-t-elle commis une **erreur de droit** en n'examinant pas la question de savoir si la prestataire était **incapable d'obtenir un emploi convenable**?
- La division générale a-t-elle commis une **erreur de droit** en ne suivant pas les décisions des tribunaux selon lesquelles une **personne ne peut pas simplement attendre d'être rappelée** au travail?
- La division générale a-t-elle commis une **erreur de fait importante** lorsqu'elle a décidé que la prestataire avait **fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable**?
- Si la division générale a commis une erreur, est-ce que je dois **la corriger en rendant la décision que la division générale aurait dû rendre**?

## Analyse

[10] La Commission a démontré que la division générale a commis une erreur de droit. Pour corriger l'erreur, j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. Mes motifs sont énoncés dans le reste de la présente décision.

### – Rôle de la division d'appel

[11] Le rôle de la division d'appel est différent de celui de la division générale. La loi me permet d'intervenir et de corriger une erreur de la division générale lorsqu'une personne peut démontrer que celle-ci :

- a commis une **erreur de droit** dans sa décision;
- a fondé sa décision sur une **erreur de fait importante**<sup>1</sup>.

[12] Si la division générale n'a pas commis d'erreur, je dois rejeter l'appel.

### – La disposition de la loi sur la disponibilité pour le travail

[13] Aux termes de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, une personne qui veut obtenir des **prestations régulières** d'assurance-emploi doit démontrer qu'elle est capable de **travailler**, disponible **pour le faire** et **incapable de trouver un emploi convenable**. Autrement dit, la personne doit prouver qu'elle cherche du travail de façon continue, mais qu'elle ne peut pas trouver un emploi convenable.

[14] Une personne doit démontrer sa disponibilité pour tout jour ouvrable, ce qui n'inclut pas le samedi et le dimanche<sup>2</sup>

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas le terme « **disponible** ». Les décisions des tribunaux énoncent **trois éléments qu'une personne doit prouver** pour démontrer qu'elle est disponible pour travailler (les **facteurs** de la décision **Faucher**) :

- Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- Elle l'a démontré en faisant des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.

---

<sup>1</sup> Selon l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, ce sont les « moyens d'appel ». J'ai rédigé ces moyens en langage clair.

<sup>2</sup> Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- Dans les circonstances, elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment leurs chances de retourner travailler<sup>3</sup>.

[16] Au moment d'examiner chacun de ces facteurs, la division générale doit prendre en considération l'attitude et la conduite de la personne<sup>4</sup>.

[17] La nature du travail (c'est-à-dire le poste ou le genre de travail) qui est considéré comme **convenable** dépend de la situation de la personne. La *Loi sur l'assurance-emploi* et le *Règlement sur l'assurance-emploi* donnent de l'orientation sur le genre de travail qui convient ou non à une personne au sens de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*<sup>5</sup>. Ils décrivent un travail convenable par rapport à l'occupation habituelle de la personne avant sa demande d'assurance-emploi, y compris le taux de rémunération, les conditions de travail et sa situation personnelle. De plus, ils indiquent qu'un emploi convenable peut changer à mesure que la période de chômage d'une personne se poursuit<sup>6</sup>.

[18] **Les personnes qui étudient à temps plein**, comme la prestataire, sont **présumées ne pas être disponibles** pour travailler et ne pas être admissibles au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi<sup>7</sup>. C'est à la personne qui est étudiante à temps plein qu'il revient de prouver que cette présomption ne s'applique pas à elle.

[19] Enfin, dans tous les cas, la disponibilité est une **question de fait**<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> Ces trois facteurs sont mentionnés dans les décisions rendues par la Cour d'appel fédérale dans les affaires *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 1997 CanLII 4856 (CAF). Je les ai reformulés dans un langage plus clair que celui des décisions.

<sup>4</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

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

<sup>6</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1742-92 (CAF) et *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

<sup>7</sup> C'est ce que la Cour d'appel fédérale a récemment confirmé dans la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

<sup>8</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1742-92 (CAF); *Faucher c Canada (Procureur général)*, 1997 CanLII 4856 (CAF); *Canada (Procureur général) c Lativa*, 2017 CAF 82 [sic] et *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169.

## **La division générale a commis une erreur de droit en ne tenant pas compte de la partie « incapable d'obtenir un emploi convenable » de l'article 18(1)(a)**

[20] La division générale **commet une erreur de droit** si elle n'énonce pas le critère juridique approprié, si elle interprète mal la loi ou si elle applique mal un critère juridique.

[21] L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que la Commission ne peut verser des prestations à une personne pour un jour ouvrable que si celle-ci prouve qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais **incapable d'obtenir un emploi convenable**.

[22] La Commission soutient que la division générale n'a pas examiné si la prestataire avait prouvé qu'elle était **incapable de trouver un emploi convenable**<sup>9</sup>. La Commission dit que cela fait partie du critère juridique prévu à l'article 18(1)(a). La division générale a donc commis une **erreur de droit** lorsqu'elle n'a pas tenu compte de cette partie du critère et qu'elle ne l'a pas appliqué.

[23] Pour la grande majorité des personnes qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie « incapable d'obtenir un emploi convenable » de l'article 18(1)(a) ne sera pas un problème. Il sera évident que la personne n'a pas obtenu un emploi convenable. Dans le présent appel, il s'agit d'une question en litige. De plus, **dans les circonstances du présent appel**, je suis d'accord avec l'argument de la Commission.

[24] La division générale du Tribunal (et un juge-arbitre) a décidé que le fait d'être « incapable d'obtenir un emploi convenable » est une partie distincte du critère juridique prévu à l'article 18(1)(a)<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Voir le deuxième paragraphe de la page AD03-5 du dossier d'appel (arguments écrits de la Commission).

<sup>10</sup> Voir la décision *Bergeron c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (GE-14-4320; 14 avril 2015). Voir aussi les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c KP*, 2020 TSS 592 (DG) et *CUB 16305*. La décision française n'a pas été traduite en anglais. J'ai lu les décisions en français.

- Dans l'**affaire Bergeron**, la division générale a conclu que la prestataire ne satisfaisait pas à cette partie du critère parce qu'elle travaillait à temps plein à commission, ce qui était un emploi convenable pour elle<sup>11</sup>. La division générale a ensuite brièvement examiné les facteurs énoncés dans la décision Faucher<sup>12</sup>. La division d'appel et la Cour fédérale n'ont pas abordé la déclaration de la division générale selon laquelle l'impossibilité de trouver un emploi convenable fait partie du critère juridique prévu à l'article 18(1)(a)<sup>13</sup>. Chacune s'est concentrée sur les facteurs de la décision Faucher.
- Dans sa décision dans l'**affaire KP**, la division générale a reconnu que l'incapacité d'obtenir un emploi convenable est un élément distinct du critère de l'article 18(1)(a)<sup>14</sup>.
- Dans l'affaire KP, la division générale s'est appuyée sur la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations **CUB 16305**<sup>15</sup>. Le juge-arbitre a affirmé que la disponibilité pour le travail et l'incapacité d'obtenir un emploi convenable sont des notions différentes.

[25] Dans les **circonstances du présent appel**, je vais adopter cette approche. Il ne fait aucun doute que les facteurs de la décision Faucher établissent le critère relatif à la « disponibilité ». C'est ce qu'ont affirmé les Cours fédérales. Il serait aussi possible de soutenir que les facteurs de la décision Faucher intègrent et rendent redondante la proposition « incapable de trouver un emploi convenable ». Le premier et le deuxième

---

<sup>11</sup> Voir les paragraphes 23 à 27 de la décision de la division générale. Au paragraphe 23, elle reconnaît explicitement cette partie du critère juridique : « Le Tribunal note que l'alinéa 18(1)a) de la Loi précise que pour être admissible au bénéfice des prestations, un prestataire doit prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable [les soulignements sont de nous] ».

<sup>12</sup> Voir les paragraphes 29 à 31 de la décision de la division générale.

<sup>13</sup> Voir les décisions *Bergeron c Commission de l'assurance-emploi du Canada* (AD-15-275; 22 juin 2015) et *Bergeron c Canada (Procureur général)*, 2016 CF 220.

<sup>14</sup> Voir les paragraphes 11 à 13 de la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c KP*, 2020 TSS 592 (DG).

<sup>15</sup> Voir la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations *CUB 16305*, dans laquelle le juge-arbitre écrit : « À mon avis, le conseil arbitral a commis une erreur de droit en confondant deux notions différentes, à savoir la disponibilité pour travailler et l'incapacité d'obtenir un emploi convenable. Ces deux notions se vérifient dans des faits distincts et impliquent de la part du prestataire l'accomplissement de démarches différentes. »

facteur portent respectivement sur l'acceptation d'un « emploi convenable » et sur les efforts déployés pour trouver cet emploi. Cependant, dans les affaires judiciaires de premier plan concernant la disponibilité au titre de l'article 18(1)(a), le terme « disponibilité » est employé sans préciser si la Cour fait référence à l'article 18(1)(a) au complet, seulement à la disponibilité pour travailler ou à la disponibilité pour travailler **et** à l'incapacité de trouver un emploi convenable. De plus, aucune décision des Cours fédérales n'interprète explicitement « **incapable de trouver un emploi convenable** » seule ou en lien avec les facteurs énoncés dans la décision Faucher.

[26] Sans cette directive explicite des Cours fédérales, je vais suivre le critère énoncé par la législature dans les termes de la loi. Cette approche est appuyée par l'interprétation des affaires que j'ai citées. Par conséquent, **dans les circonstances du présent appel**, la division générale aurait dû examiner si la prestataire n'était **pas en mesure de trouver un emploi convenable**.

[27] La division générale a conclu que la meilleure chance pour la prestataire de trouver un emploi convenable était de continuer à être disponible pour son poste d'assistante de laboratoire médical sur appel à l'hôpital (paragraphe 46). La division générale a également conclu qu'elle avait occupé un emploi occasionnel sur appel à titre d'assistante de laboratoire médical pendant qu'elle suivait le programme de soins infirmiers auxiliaires, ce qui concorde avec ses antécédents de travail (paragraphe 49).

[28] Compte tenu de ces deux conclusions, la division générale aurait dû se demander si la prestataire était **incapable de trouver un emploi convenable**. Elle ne l'a pas fait et **il s'agit d'une erreur de droit**.

[29] La Commission soutient que la division générale a commis deux autres erreurs. Je vais analyser les arguments de la Commission parce qu'il est important de savoir comment je corrige les erreurs.

## La division générale n'a pas commis d'erreur de droit au titre du deuxième facteur de la décision Faucher

[30] La Commission soutient que la division générale a commis une **erreur de droit** au titre du deuxième facteur de la décision Faucher. Selon ce facteur, une personne doit **démontrer** qu'elle veut retourner travailler dès qu'un emploi convenable est offert en **faisant des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable**.

[31] La Commission affirme que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle :

- a accepté que la prestataire n'était pas obligée de chercher un emploi autre que l'emploi à temps partiel qu'elle avait déjà, car elle devait faire des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un autre **emploi convenable** (à temps partiel ou à temps plein)<sup>16</sup>;
- n'a pas appliqué la jurisprudence qui établit qu'une **personne ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail** et doit chercher du travail pour être admissible aux prestations<sup>17</sup>.

[32] Je comprends que la première partie de l'argument de la Commission porte sur un **emploi convenable**. À l'audience, j'ai demandé à la Commission si elle soutenait qu'un emploi convenable pour une personne qui remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations en fonction d'une rémunération à temps partiel comprenait le **travail** à temps partiel **et à temps plein**.

[33] La Commission a soulevé la question de la pandémie de COVID-19 et des modifications temporaires que le gouvernement a apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour y répondre. La Commission a dit que le taux uniforme temporaire de 500 \$ sème la confusion quant à ce qui est considéré comme un emploi convenable dans la présente affaire. La prestataire remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi en fonction de sa rémunération à temps partiel.

---

<sup>16</sup> Voir le troisième paragraphe de la page AD03-5 des arguments écrits de la Commission.

<sup>17</sup> Voir l'argument écrit de la Commission à la page AD03-6, y compris la note de bas de page n° 12.

Cependant, au titre de la prestation uniforme de 500 \$ par semaine, elle recevait plus en prestations que ce qu'elle aurait reçu autrement. La prestataire n'a donc pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Son travail à temps partiel était compatible avec son horaire de cours et elle recevait 500 \$ par semaine en prestations.

[34] Je ne suis pas d'accord avec les arguments de la Commission.

[35] L'argument de la Commission est imparfait sur le plan juridique et selon toute logique. Elle a compris la loi à l'envers. **Un emploi convenable** n'est pas déterminé en fonction du montant des prestations d'assurance-emploi. Un emploi convenable est fondé sur de nombreux facteurs, y compris l'emploi, notamment le **taux de rémunération**, que la personne occupait avant d'avoir un arrêt de rémunération. La Commission a donc tort de soutenir que la prestataire devait chercher un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel parce que le montant de ses prestations était de 500 \$ par semaine.

[36] Deuxièmement, les affaires citées par la Commission ne démontrent pas que la division générale a commis une erreur de droit. La Commission affirme que ces affaires établissent le principe selon lequel une personne ne peut pas simplement attendre d'être rappelée au travail et doit chercher du travail pour être admissible aux prestations. Comme la disponibilité est une question de fait, il est important de tenir compte des conclusions de fait dans ces affaires. Ces affaires impliquaient ce qui suit :

- absolument aucune preuve selon laquelle une enseignante était disponible pour travailler pendant les mois d'été puisqu'elle n'a fait aucune démarche pour trouver du travail en attendant de reprendre l'enseignement en septembre<sup>18</sup>;

---

<sup>18</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neil*, A-652-93 (CAF).

- un syndiqué qui reste assis « en vacances » en attendant d'être rappelé au travail<sup>19</sup>;
- une étudiante qui attendait de retourner travailler à temps partiel pour son employeur habituel pendant ses études<sup>20</sup>;
- une employée d'une commission scolaire qui attendait d'être rappelée à un emploi à temps partiel qui lui convenait, et qui n'avait fait que quelques recherches d'emploi pendant l'été<sup>21</sup>.

[37] Ces affaires ne s'appliquent pas dans le cas de la prestataire. On peut les distinguer selon les faits. La division générale a conclu, en fait, que les démarches de la prestataire pour trouver du travail auprès de son ancien employeur et dans sa collectivité, combinées à son poste sur appel fondé sur l'ancienneté, démontrent qu'elle a déployé des efforts pour trouver un emploi convenable (paragraphe 46). Autrement dit, elle n'attendait pas d'être rappelée au travail.

[38] Pour résumer cette section, la Commission n'est pas d'accord avec la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Cependant, la Commission **n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur de droit** au titre du deuxième facteur de la décision Faucher.

### **La division générale n'a pas commis d'erreur de fait importante au titre du deuxième facteur de la décision Faucher**

[39] La division générale commet une **erreur de fait importante** si elle fonde sa décision sur une conclusion de fait qu'elle a tirée en ignorant la preuve, en l'interprétant

---

<sup>19</sup> Voir la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

<sup>20</sup> Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c AM*, 2021 TSS 751 (division d'appel).

<sup>21</sup> Voir la décision *CUB 76450*.

mal ou en la comprenant mal<sup>22</sup>. Il s'agit donc d'une conclusion de fait qui va carrément à l'encontre de la preuve ou qui n'est pas étayée par la preuve<sup>23</sup>.

[40] Le fait de ne pas être d'accord avec la façon dont la division générale a soupesé la preuve n'est pas considéré comme une erreur de fait importante. De plus, la division d'appel ne peut pas soupeser de nouveau la preuve examinée par la division générale.

[41] La Commission a fait valoir [traduction] qu'« une évaluation appropriée de la preuve dans la présente affaire mène à la conclusion » selon laquelle la prestataire n'a pas satisfait au critère relatif à disponibilité. Plus précisément, la Commission affirme que la division générale a **ignoré le fait que les** démarches de la prestataire pour trouver du travail [traduction] « se limitaient à conserver l'emploi à temps partiel qu'elle occupait déjà en fournissant à son employeur les jours et les heures où elle était disponible pour travailler et en acceptant les quarts de travail lorsqu'ils étaient offerts<sup>24</sup> ».

[42] Je suis en désaccord avec la Commission. La division générale n'a ignoré aucun élément de preuve.

[43] La division générale a déterminé un emploi convenable pour la prestataire en examinant ses antécédents d'emploi pendant ses études et immédiatement avant son retour aux études à temps plein, ainsi que sa formation d'assistante de laboratoire médical et sa désignation professionnelle (paragraphe 22, 23, 29 et 30). La division générale a passé en revue ses démarches pour trouver un emploi convenable (paragraphe 25, 44 et 45). De plus, elle a conclu que les efforts de la prestataire pour trouver du travail chez son ancien employeur et dans sa collectivité, combinés à son

---

<sup>22</sup> Selon l'article 58(1)(c) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*, il s'agit d'un moyen d'appel pour lequel la division générale a 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. J'ai décrit ce moyen d'appel en langage clair, en me fondant sur les termes de la *Loi* et sur les affaires dans lesquelles elle a été interprétée.

<sup>23</sup> Voir les décisions *Garvey c Canada (Procureur général)*, 2018 CAF 118 et *Walls c Canada (Procureur général)*, 2022 CAF 47.

<sup>24</sup> Voir l'argument écrit de la Commission au troisième paragraphe de la page AD03-5 du dossier.

emploi sur appel fondé sur l'ancienneté, démontrent qu'elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable (paragraphe 46).

[44] Il semble qu'en présentant cet argument, la Commission, et non la division générale, n'ait pas tenu compte de la preuve concernant les démarches de la prestataire pour trouver un emploi; ou soit en désaccord avec le poids que la division générale a accordé à la preuve. Cependant, la Commission **n'a pas démontré que la division générale a commis une erreur de fait grave** au titre du deuxième facteur de la décision Faucher.

### **Corriger l'erreur : remplacer la décision de la division générale par ma décision**

[45] J'ai trouvé une erreur dans la décision de la division générale. Elle n'a pas appliqué la partie « incapable d'obtenir un emploi convenable » de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[46] La loi me donne le pouvoir de corriger l'erreur de la division générale. Dans des appels comme celui-ci, je vais soit :

- renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen;
- rendre la décision que la division générale aurait dû rendre (en me fondant sur la preuve présentée à la division générale sans tenir compte de nouveaux éléments de preuve).

[47] La Commission a soutenu que je devais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre<sup>25</sup>. Selon la Commission, la prestataire a eu l'occasion de présenter sa preuve et la division générale lui a posé les questions nécessaires pour obtenir la preuve pertinente. Elle affirme ne pas changer sa position par rapport aux arguments qu'elle a présentés à la division générale.

---

<sup>25</sup> Voir la section [traduction] « Conclusion » de l'argument écrit de la Commission à la page GD03-6.

[48] La prestataire a dit qu'il serait juste que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre.

[49] Je suis d'accord avec les parties. J'ai examiné la preuve présentée à la division générale et écouté l'enregistrement audio de l'audience. Les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs éléments de preuve à la division générale.

– **La prestataire n'a pas été en mesure d'obtenir un emploi convenable**

[50] J'accepte la conclusion de la division générale selon laquelle la **meilleure chance pour** la prestataire de trouver un **emploi convenable** était de continuer à être disponible pour son poste d'assistante de laboratoire médical sur appel à l'hôpital. La question que je dois trancher est de savoir si cette occasion s'est présentée pendant que la prestataire recevait des prestations; en d'autres mots, si elle a **réellement obtenu** un **emploi convenable** comme assistante de laboratoire médical à l'hôpital pendant sa période de prestations.

[51] La Commission a soutenu que la prestataire était satisfaite des heures offertes par l'hôpital dans le cadre de son poste d'assistante de laboratoire médical sur appel<sup>26</sup>. Elle était disponible pour travailler à temps partiel seulement et l'employeur lui a offert des mesures d'adaptation. Par conséquent, elle avait obtenu un emploi convenable à temps partiel dans toute la mesure de sa disponibilité. (De plus, elle était satisfaite de la prestation à taux uniforme de 500 \$ par semaine.) Elle n'a donc pas pu démontrer qu'elle était incapable « d'obtenir un emploi convenable » au titre de l'article 18(1)(a).

[52] La prestataire n'a pas soulevé d'argument à ce sujet.

[53] À l'audience de la division générale, la prestataire a déclaré avoir demandé à être formée pour travailler le soir à l'hôpital comme assistante de laboratoire médical. Sa gestion a refusé<sup>27</sup>. Lorsqu'elle recevait son horaire de cours, elle disait à son

---

<sup>26</sup> Voir le deuxième paragraphe de la page GD03-5 de l'argument écrit de la Commission.

<sup>27</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 53 min 20 s

gestionnaire quels jours elle pouvait faire un quart de jour (de 7 h à 15 h)<sup>28</sup>. Si elle avait une demi-journée de congé, elle essayait de s'arranger du mieux qu'elle pouvait, sans formation du soir. Elle a dit qu'il arrivait souvent qu'on n'envisage pas de lui donner les quarts de jour parce que l'on faisait appel aux personnes ayant plus d'ancienneté syndicale<sup>29</sup>.

[54] De septembre 2021 à juillet 2022, elle a dit qu'elle a préféré travailler dans son domaine, mais qu'elle était prête à accepter un emploi ailleurs s'il correspondait à son horaire de travail<sup>30</sup>. De plus, elle était prête à accepter des postes qui exigeaient une formation en cours d'emploi<sup>31</sup>.

[55] Dans sa demande de révision, la prestataire a dit qu'elle s'était rendue disponible pour travailler le soir et la fin de semaine<sup>32</sup>. Et chaque fois qu'elle a appris qu'elle avait une demi-journée ou des journées entières libres, elle a dit à son employeur qu'elle pouvait travailler.

[56] La Commission affirme que la prestataire ne cherchait pas de travail pendant sa formation parce qu'elle avait un emploi et qu'elle était prête à travailler seulement à temps partiel<sup>33</sup>. Elle était satisfaite de l'entente qu'elle avait conclue avec l'hôpital.

[57] Au cours des 14 semaines de travail qui ont précédé le début de son programme de soins infirmiers auxiliaires, la prestataire a gagné en moyenne 725 \$ par semaine (ce qui allait de 0 \$ à 2 126 \$)<sup>34</sup>. Pendant les semaines où elle recevait des prestations d'assurance-emploi, elle a travaillé et déclaré une rémunération moyenne de 98 \$ par semaine (ce qui allait de 0 \$ à 631 \$). J'ai calculé ces montants à partir des documents au dossier de la division générale. J'ai examiné la rémunération de la prestataire parce

---

<sup>28</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 54 min 55 s

<sup>29</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 1 h 17 min 42 s

<sup>30</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 1 h 18 min 36 s

<sup>31</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience à 1 h 21 min 27 s

<sup>32</sup> Voir la page GD03-36.

<sup>33</sup> Voir les comptes rendus rédigés par la Commission au sujet de ses conversations téléphoniques avec la prestataire aux pages GD03-28 et GD03-39. Voir aussi l'argument écrit de la Commission à la page AD03-5.

<sup>34</sup> Voir son relevé d'emploi à la page GD02-16.

que les articles 6(4) et 6(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi* tiennent compte de la rémunération pour établir quel emploi convient ou non à une personne.

[58] J'accepte la preuve de la prestataire concernant son horaire de travail et de son travail pendant son programme de soins infirmiers auxiliaires. Cela concorde en grande partie avec ses déclarations à la Commission<sup>35</sup>. J'accepte la preuve de la prestataire selon laquelle elle voulait travailler plus et aurait pu le faire si sa gestion l'avait laissée suivre une formation pour le quart de nuit et si elle avait eu plus d'ancienneté syndicale. Aucun élément de preuve ne va à l'encontre de cela. De plus, je n'ai aucune autre raison de douter de ce qu'elle a dit à ce sujet.

[59] Selon la preuve que j'ai acceptée, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle aurait pu travailler davantage si elle avait plus d'ancienneté et si elle avait été formée pour effectuer des quarts de travail le soir. De plus, sa rémunération d'assistante de laboratoire médical sur appel pendant sa période de prestations était bien inférieure à ce qu'elle gagnait auparavant à titre d'assistante de laboratoire médical sur appel.

[60] Cela m'indique qu'elle n'a pas travaillé dans toute la mesure de sa disponibilité. Autrement dit, elle n'avait pas obtenu un emploi convenable.

[61] C'est la seule question que je devais trancher.

[62] J'accepte les conclusions de fait et de droit de la division générale sur l'autre question contestée par la Commission à la division d'appel. J'accepte les conclusions de la division générale selon lesquelles la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. Enfin, j'accepte le fait que la prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au titre des trois facteurs de la décision Faucher.

---

<sup>35</sup> Voir les comptes rendus rédigés par la Commission au sujet de ses conversations téléphoniques avec la prestataire, à la page GD03-28.

– **La prestataire satisfait à l'article 18(1)(a); elle n'est donc pas inadmissible**

[63] Ma décision ne change rien à l'issue de la décision de la division générale.

[64] La prestataire a démontré qu'elle satisfait à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 7 septembre 2021, alors qu'elle était étudiante à temps plein.

## **Conclusion**

[65] La division générale a commis une erreur de droit dans sa décision. J'accueille donc l'appel en partie.

[66] J'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre.

[67] Ma décision ne change rien à l'issue de la présente affaire.

[68] La prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler, disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation à temps plein pour devenir infirmière auxiliaire. Elle n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour cette raison.

Glenn Betteridge  
Membre de la division d'appel