

[TRADUCTION]

Citation : *N. H. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDGAE 159

Date : Le 22 septembre 2015

Numéro de dossier : GE-15-995

DIVISION GÉNÉRALE – Section de l'assurance-emploi

Entre:

N. H.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

Décision rendue par Teresa M. Day, membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

Audience tenue par téléconférence le 15 juillet 2015

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant était présent lors de son audience par téléconférence.

INTRODUCTION

[1] L'appelant a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi (prestations d'AE) prenant effet le 9 novembre 2014. Le 16 décembre 2014, après avoir indiqué que l'appelant était un « prestataire occasionnel », la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a demandé à l'appelant d'assister à une séance d'information le 8 janvier 2015 et de fournir un rapport détaillé des efforts qu'il a déployés pour se trouver un emploi au cours de la période de deux semaines précédant la séance d'information.

[2] La Commission a révisé les efforts déployés par l'appelant pour se trouver un emploi et a déterminé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le 9 janvier 2015, la Commission a déclaré l'appelant non admissible au bénéfice des prestations pour une période indéterminée à compter du 9 novembre 2014, ce qui a entraîné un trop-payé de 2 570 \$.

[3] Le 19 janvier 2015, l'appelant a demandé que la Commission révise sa décision et a invoqué le fait qu'il a été mis à pied de son emploi [traduction] « pour la saison » avec l'assurance d'être embauchée de nouveau au cours de « la nouvelle année 2015 », et, en fait, il avait déjà été rappelé au moment où on lui a demandé de fournir un rapport de sa recherche d'emploi. Le 14 février 2015, la Commission a maintenu sa décision au sujet de la disponibilité de travailler de l'appelant, ce qui a entraîné un trop-payé. Le 12 mars 2015, l'appelant a interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

[4] L'audience a été tenue par téléconférence à cause de la complexité des questions en appel et parce que le mode d'audience respecte les exigences du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* (Règlement sur le TSS) à savoir qu'il doit procéder de façon la plus informelle et expéditive que le permettent les circonstances, l'équité et la justice naturelle.

QUESTION EN LITIGE

[5] Il s'agit de déterminer si l'appelant doit être déclaré non admissible au bénéfice des prestations à partir du 9 novembre 2014, car il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

DROIT APPLICABLE

[6] En vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un « emploi convenable ».

[7] Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, le paragraphe 50(8) de la Loi sur l'AE précise que la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[8] Les articles 9.001 à 9.003 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) définissent ce qu'est un « emploi convenable » et prévoient les critères servant à déterminer si un emploi est convenable ou non et si le prestataire fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un tel emploi.

[9] L'article 9.001 du Règlement sur l'AE porte sur les « démarches habituelles et raisonnables » et prévoit ce qui suit :

Pour l'application du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer si les démarches que fait un prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables sont les suivants :

- (a) les démarches du prestataire sont soutenues ;
- (b) elles consistent en :
 - (i) l'évaluation des possibilités d'emploi,
 - (ii) la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation,

- (iii) l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement,
 - (iv) la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi,
 - (v) le réseautage,
 - (vi) la communication avec des employeurs éventuels,
 - (viii) la présentation de demandes d'emploi,
 - (ix) la participation à des entrevues,
 - (x) la participation à des évaluations des compétences ;
- (c) elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable

[10] L'article 9.002 du Règlement sur l'AE porte sur l' « emploi convenable » et prévoit ce qui suit :

Pour l'application des alinéas 18(1)*a* et 27(1)*a*) à *c*) et du paragraphe 50(8) de la Loi, les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants :

- (a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail ;
- (b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses ;
- (c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire ;
- (d) le temps nécessaire pour se rendre quotidiennement au lieu de travail ou en revenir est d'au plus une heure ou, si davantage, il ne dépasse pas celui que le prestataire consacrait à se rendre quotidiennement à son lieu de travail ou à en revenir pendant la période de référence ou il n'est pas inhabituel compte tenu du lieu où le prestataire réside, le temps de déplacement étant estimé par rapport aux moyens de déplacement couramment utilisés dans ce lieu ;

- (e) l'emploi est d'un type visé à l'article 9.003 ;
- (f) la rémunération offerte correspond au barème établi à l'article 9.004, et le prestataire ne se trouvera pas, du fait qu'il accepte l'emploi, dans une situation financière moins avantageuse :
 - (i) soit que celle dans laquelle il se trouve pendant qu'il reçoit des prestations,
 - (ii) soit, si elle était moins avantageuse, que celle dans laquelle il se trouvait pendant sa période de référence.

[11] L'article 9.003 du Règlement sur l'AE définit le « type » d'emploi selon la durée de chômage et selon les demandes antérieures.

[12] Le paragraphe 9.003(1) prévoit qu'un type d'emploi est

- (a) à l'égard du prestataire qui a reçu moins de trente-six semaines de prestations régulières au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations et qui, selon ses déclarations de revenus qui ont fait l'objet d'un avis de cotisation de l'Agence du revenu du Canada, a versé au moins 30 % de la cotisation ouvrière maximale pour un an pendant sept des dix années précédant le début de sa période de prestations ou, si sa déclaration de revenus pour l'année précédant le début de cette période n'a pas encore été soumise à l'Agence ou fait l'objet d'un avis de cotisation par celle-ci, pendant sept des dix années précédant cette année-là :
 - (i) au cours des dix-huit premières semaines de la période de prestations, de la même occupation,
 - (ii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, d'une occupation semblable ;

- (b) à l'égard du prestataire qui a reçu plus de soixante semaines de prestations régulières pendant au moins trois périodes de prestations au cours des deux cent soixante semaines précédant le début de sa période de prestations :
 - (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, d'une occupation semblable,
 - (ii) à compter de la septième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires ;
- (c) à l'égard du prestataire auquel ni l'alinéa *a*) ni l'alinéa *b*) ne s'appliquent :
 - (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la même occupation,
 - (ii) à compter de la septième semaine et jusqu'à la dix-huitième semaine de cette période, d'une occupation semblable,
 - (iii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires.

[13] Le paragraphe 9.003 (2) prévoit que, pour l'application du présent article :

- (a) la « même occupation » s'entend de toute occupation qu'exerçait le prestataire pendant sa période de référence ;
- (b) « l'occupation semblable » s'entend de toute occupation pour laquelle il possède les compétences nécessaires et qui comporte des fonctions comparables à celles qu'il assumait pendant sa période de référence ;
- (c) « l'occupation pour laquelle le prestataire possède les compétences nécessaires » comprend celle pour laquelle il peut les acquérir au moyen d'une formation en cours d'emploi.

[14] Le paragraphe 9.003(30) prévoit que dans le calcul des semaines visées au paragraphe (1) et à l'article 9.004, sont seuls pris en compte le délai de carence, toute semaine pour laquelle des prestations régulières sont versées au prestataire et toute semaine d'exclusion visée au paragraphe 28(1) de la Loi.

[15] L'article 9.004 prévoit que la rémunération offerte – évaluée par référence à la rémunération provenant de l'emploi que le prestataire a occupé durant le plus grand nombre d'heures pendant sa période de référence – s'entend :

- (a) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)a) s'applique :
 - (i) au cours des dix-huit premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 90 % ou plus de la rémunération de référence,
 - (ii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence ;
- (b) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)b) s'applique :
 - (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence,
 - (ii) à compter de la septième semaine de cette période, de la rémunération représentant 70 % ou plus de la rémunération de référence ;
- (c) à l'égard du prestataire auquel l'alinéa 9.003(1)c) s'applique :
 - (i) au cours des six premières semaines de la période de prestations, de la rémunération représentant 90 % ou plus de la rémunération de référence,
 - (ii) à compter de la septième semaine et jusqu'à la dix-huitième semaine de cette période, de la rémunération représentant 80 % ou plus de la rémunération de référence,
 - (iii) à compter de la dix-neuvième semaine de cette période, de la rémunération représentant 70 % ou plus de la rémunération de référence ;

PREUVE

[16] L'appelant a présenté une demande de prestations d'AE le 11 novembre 2014. Dans sa demande, l'appelant a indiqué qu'il a travaillé pour la ville d'X du 6 janvier au 7 novembre 2014, moment auquel il a été mis à pied en raison d'une pénurie de travail. L'appelant a également indiqué qu'il retournera travailler pour cet employeur, mais qu'il ne connaissait pas encore sa date de retour au moment de faire sa demande (GD3-3 à GD3-11). Un relevé d'emploi provenant de la ville d'X a été fourni (GD3-12). Le relevé indiquait que l'occupation de l'appelant était celle de [traduction] « ouvrier I » et confirmait que le motif de cessation d'emploi était une pénurie de travail ou une fin de contrat ou de saison.

[17] Le 16 décembre 2014, la Commission a écrit à l'appelant au sujet de sa demande et l'a avisé qu'il devait assister à une séance d'information le 8 janvier 2015, et qu'à ce moment-là, il devra fournir les détails des efforts qu'il a déployés à se trouver un emploi au cours des deux semaines précédant la date de la séance. Il doit utiliser le formulaire ci-joint (GD3-13 à GD3-14).

[18] L'appelant a assisté à la séance le 8 janvier 2015 et a soumis le formulaire de recherche d'emploi qui lui avait été demandé (GD3-15 à GD3-16), et sur lequel il a inscrit quatre démarches d'emploi entre le 15 décembre 2014 et le 4 janvier 2015.

[19] Le 9 janvier 2015, un agent de la Commission a téléphoné à l'appelant au sujet de sa recherche d'emploi, et il a documenté l'appel en remplissant le formulaire de renseignements sur l'enquête la journée même (GD3-17 à GD3-19). Au cours de cet appel, l'agent a avisé l'appelant que le formulaire qu'il a soumis était incomplet et qu'il devait couvrir la période précise de deux semaines, c'est-à-dire du 25 décembre 2014 au 7 janvier 2015. Selon le formulaire qu'il a soumis, il s'est cherché un emploi uniquement à deux reprises au cours de la période en question, c'est-à-dire, le 2 janvier et le 4 janvier, lorsqu'il s'est renseigné en ligne sur les stages d'électricien. L'agent a noté que la réponse de l'appelant était qu'il n'avait pas encore rien fait pour se trouver un emploi depuis qu'il a été mis à pied par la ville d'X et qu'il n'avait pas encore postulé pour des emplois depuis qu'il reçoit des prestations. L'appelant a indiqué qu'il avait un emploi saisonnier pour la ville d'X et qu'il attendait que son employeur le rappelle pour qu'il retourne travailler pour lui. L'appelant a confirmé qu'il a communiqué avec la Commission le 7

janvier 2015 afin de demander s'il devait assister à la séance d'information pour les prestataires prévue la journée suivante, puisqu'il savait qu'il retournait travailler le 19 janvier 2015.

[20] Cette même journée - le 9 janvier 2015 - la Commission a écrit à l'appelant pour l'aviser qu'il n'était plus admissible aux prestations d'AE à partir du 9 novembre 2014, car [traduction] « vous nous avez dit que vous étiez prêt à travailler uniquement pour la ville d'X » et par conséquent, il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler (GD3-20 à GD3-21). Un avis de dette a été émis à l'appelant le 17 janvier 2015 au sujet d'un trop-payé de 2 570 \$ à la suite de son exclusion au bénéfice des prestations (GD3-22).

[21] L'appelant a présenté une demande de révision le 20 janvier 2015 (GD3-23 à GD3-25), et a joint une lettre datée du 19 janvier 2015 dans laquelle il a expliqué ce qui suit [traduction] :

- (a) Il travaille comme ouvrier dans une équipe de pavage et a reçu une formation sur l'équipement particulier à cet emploi, et ce poste avait un cycle saisonnier ;
- (b) Il a été mis à pied pour la saison le 7 novembre 2014 avec l'assurance d'être embauchée de nouveau au cours de la nouvelle année 2015, et [traduction] « la même chose s'est produite de novembre 2013 au 6 janvier 2014 lorsqu'il a été mis à pied pour le reste de la saison en raison de conditions qui ne convenaient pas pour asphalter. » ;
- (c) Il a fait du réseautage et effectué quelques recherches d'emploi, mais puisque c'était le temps des fêtes, plusieurs entreprises étaient fermées du 23 décembre 2014 au 2 janvier 2015.

[22] Dans sa lettre du 19 janvier 2015, l'appelant a également indiqué qu'il a reçu un appel de son employeur le 5 janvier 2015 qui l'informait que sa date de retour au travail serait le 19 janvier 2015. Il s'agit de la raison pour laquelle il a communiqué avec la Commission afin de vérifier s'il devait assister à la séance d'information pour les prestataires prévue le 8 janvier 2015, et il s'agit également de la raison pour laquelle il n'a pas inscrit sur le formulaire tout son réseautage et autres informations au sujet de sa recherche d'emploi. L'appelant a également indiqué qu'il était gravement malade et qu'il avait pris une dose élevée de pénicilline avant de

parler avec l'agent de la Commission le 9 janvier 2015. Il s'est rappelé avoir dit à l'agent que les emplois dans le domaine du pavage se faisaient rares en hiver, mais il a dit [traduction] « Je n'ai jamais nié avoir cherché un autre emploi », et il a également nié le fait qu'il aurait refusé toute autre possibilité d'emploi si elle était apparue au cours de la période où il a été mis à pied (GD3-25 à GD3-26).

[23] Le 14 février 2015, un autre agent de la Commission a communiqué avec l'appelant concernant sa demande de révision et a documenté leur conversation téléphonique la journée même à l'aide d'un formulaire de renseignements supplémentaires (GD3-27). L'agent a avisé l'appelant qu'il n'avait pas fourni de recherche d'emploi vérifiable et sérieuse et qu'il n'avait pas exprimé sa volonté de modifier sa « recherche d'emploi/disponibilité ». L'agent a avisé l'appelant que la Commission maintiendrait son exclusion et une lettre confirmant la décision de la Commission relative à la révision a été envoyée la même journée (GD3-28 à GD3-29).

[24] L'appelant a interjeté appel auprès du Tribunal le 12 mars 2015 (GD2) et a inclus une copie de la prescription de pénicilline qu'il avait soumise le 9 janvier 2015, une copie de son talon de chèque de la ville d'X sur lequel il était indiqué qu'il est retourné au travail le 19 janvier 2015 et une lettre datée du 15 janvier 2015 que l'appelant a identifié comme étant une [traduction] « copie quasi conforme » de la lettre qui a été jointe à la demande de révision. Dans cette lettre spécifique, l'appelant a expliqué que lorsqu'il a appelé pour confirmer s'il devait assister à la séance d'information pour prestataires le 8 janvier 2014, [traduction] « la personne à qui j'ai parlé m'a confirmé que je devais y assister. Au cours de cette même conversation, elle m'a dit que toute demande auprès de membres de la famille ou de connaissances comptait comme une recherche d'emploi. À juste titre ou non, et parce que je ne me sentais pas bien, je n'ai pas inclus ces possibilités de réseautage sur mon formulaire de recherche d'emploi, et à juste titre ou non, sachant que je retournais travailler le 19 janvier 2015, mon formulaire de recherche d'emploi était, je dois l'admettre, désordonné et incomplet. »

[25] Dans son avis d'appel, l'appelant a fait référence à la conversation téléphonique avec l'agente de la Commission qui a eu lieu le 9 janvier 2015 et a écrit ce qui suit [traduction] :

« La question en litige, comme je l'ai indiqué dans ma réponse pour la demande de révision, est la " disponibilité à travailler ". Je crois que la conversation avec " Rav " qui a eu lieu le 9 janvier 2015 constitue le fondement de cette décision. Bien que je lui ai dit à maintes reprises que la ville d'X m'avait appelé le 5 janvier 2015 pour me dire que ma date de début était le 19 janvier 2015 et que j'étais, de fait, déjà employé, elle n'a pas accepté mon explication et a pris une décision préjudiciable, probablement car, puisque j'étais malade, j'ai dit ou je n'ai pas dit précisément ce qu'elle me poussait à dire. Donc, j'étais tout à fait disponible pour travailler. J'étais déjà réengagé. Le fait que je n'ai pas eu de nouvelles des autres emplois pour lesquels j'ai postulé était hors de mon contrôle. »

À l'audience :

[26] Au cours de l'audience, l'appelant a déclaré ce qui suit :

- (a) Il travaille comme ouvrier pour de « département de pavage » de la ville d'X et fait partie d'une équipe qui travaille sur des projets de murets de béton et de revêtements de sol en asphalté dans la ville. Son dernier jour de travail était le 7 novembre 2014, car à ce moment-là, les conditions météorologiques à X ne se prêtaient pas au pavage ni aux travaux de bétonnage.
- (b) Il savait, lorsqu'il a été mis à pied le 7 novembre 2014, qu'on le rappellerait pour retourner travailler en janvier 2015. Au moment où il a été mis à pied pour huit semaines (de novembre 2013 à janvier 2014), son gestionnaire lui avait confirmé cela, et c'était également conforme à la pratique de l'année précédente (sa première année de travail pour la ville d'X). On lui a dit de s'attendre à environ la même chose chaque année au cours de laquelle il occupait ce poste.
- (c) Sa compréhension du programme d'AE était qu'il avait le droit de se chercher un emploi semblable, dans un domaine semblable, avec un salaire semblable, et il a témoigné que c'est ce qu'il a fait. Il a postulé pour Alberta Asphalt et plusieurs

autres entreprises privées de pavage, il a fait des appels et du réseautage, mais il n'y avait tout simplement pas d'emploi de pavage à X à ce moment de l'année. Il s'est également cherché des [traduction] « travaux à l'intérieur » et a examiné la possibilité de travailler à l'entretien de matériel d'asphaltage routier dans des ateliers mécaniques, et a même cherché des emplois en travaux de déneigement, mais il n'a pas eu de succès. Tout cela a eu lieu pendant les vacances de Noël et du Nouvel An et, selon l'appelant, personne n'était à leur bureau au cours de ces deux semaines sur lesquelles il a été questionné par la Commission, et à plus forte raison, personne ne cherchait à embaucher quelqu'un.

- (d) Il s'est fait rappeler par la ville d'X pour qu'il recommence à travailler le 5 janvier 2015, exactement huit semaines après sa mise à pied, mais il était très malade à ce moment-là, donc il s'est arrangé pour avoir deux semaines de congé supplémentaires pour récupérer. La période totale pendant laquelle il n'a pas travaillé était de 10 semaines : huit semaines de mise à pied et deux semaines parce qu'il était malade et incapable de travailler.
- (e) Il croit fermement qu'il y a eu une mauvaise communication entre lui et les agents de la Commission avec qui il a parlé au sujet de ses efforts pour se trouver un emploi. Pendant toute la période pertinente, l'appelant estimait qu'il avait déjà un emploi, à savoir son poste à temps plein pour la ville d'X que l'appelant a décrit comme étant [traduction] « un très bon emploi », avec une pension et un programme de prestations. Il a été mis à pied de manière saisonnière, tout comme l'année précédente, et il s'attend à la même chose pour les années qui viennent. Il se cherchait un emploi pour la période de sa mise à pied, mais il voulait seulement se trouver un emploi à court terme jusqu'à ce que la ville d'X le rappelle et qu'il retourne à son emploi à temps plein. C'est ce qu'il a voulu dire lorsqu'il a dit à l'agente qu'il ne se cherchait pas un emploi.
- (f) Il admet qu'il n'a pas déployé des efforts vigoureux pour se trouver un emploi entre le 8 novembre 2014 et les vacances de Noël et du Nouvel An, en partie parce qu'il croyait qu'il avait le droit de se chercher le même type d'emploi et

qu'il n'y avait vraiment pas d'emploi de ce genre de disponible, et en partie parce qu'à chaque fois qu'il envoyait son curriculum vitae à une entreprise privée de pavage ou qu'il appelait une telle entreprise (pour un emploi à l'intérieur ou à l'extérieur), on lui disait qu'ils n'embauchaient pas. Cependant, l'appelant a indiqué à maintes reprises qu'il a bel et bien communiqué avec des entreprises privées de pavage pour se trouver un emploi qu'il pourrait exercer au cours de sa période de mise à pied, et qu'il a élargi sa recherche d'emploi pour y inclure les travaux d'entretien du matériel, mais sans succès. L'appelant a reconnu que le rapport qu'il a fait pour la séance d'information pour les prestataires le 8 janvier 2015 était [traduction] « de piètre qualité », mais il a expliqué que c'était parce qu'il n'avait [traduction] « aucune piste pour continuer » pendant la période de sa mise à pied.

- (g) Il savait, à compter du 5 janvier 2015, qu'il retournerait travailler pour la ville d'X à temps plein et il savait que sa date de retour était le 19 janvier 2015. Cela était une autre raison pour son [traduction] « manque » d'efforts déployés lorsqu'il a rempli le formulaire pour la séance d'information pour prestataires.

[27] À la suite de l'audience, le Tribunal a présenté une demande à la Commission, en vertu de l'article 32 du Règlement sur le TSS afin de confirmer la classification de l'appelant en vertu du paragraphe 9.003(1) du Règlement sur l'AE et afin d'obtenir une explication pour déterminer à quelles semaines de prestations étaient lié le trop-payé. Dans sa demande (GD6), la Commission a avisé l'appelant que sa classification était celle de prestataire « occasionnel » en vertu de l'alinéa 9.003(1)c) du Règlement sur l'AE. Le trop-payé de 2 570 \$ [traduction] « est lié à la période de cinq semaines, du 23 novembre 2014 au 27 décembre 2014 » (veuillez consulter les détails sur l'historique de paye à GD6-4).

[28] Le Tribunal note que le rapport de détails sur l'historique de paye indique en fait que l'appelant a observé sa période d'attente de deux semaines au cours des semaines du 10 et du 17 novembre 2014, et qu'il a ensuite reçu 432 \$ par semaine pour la période de six semaines - et non pas cinq semaines - qui a débuté la semaine du 24 novembre 2014 et qui a continué jusqu'au

29 décembre 2013, pour des prestations équivalant à 2 595 \$. L'historique à GD6-4 couvre donc la période totale de huit semaines de la mise à pied de l'appelant.

OBSERVATIONS

[29] L'appelant a indiqué qu'il satisfaisait aux conditions de disponibilité pour recevoir les prestations d'AE pour la période de 10 semaines au cours de laquelle il était sans emploi.

[30] La Commission a fait valoir que l'appelant n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler et qu'il se cherchait activement un emploi au cours de sa période de prestations ; qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve de recherche d'emploi rigoureuse et que l'on devrait attribuer moins de poids aux déclarations que le prestataire a faites après qu'il ait été informé de son exclusion aux prestations qu'aux déclarations initiales et spontanées qu'il a faites au moment de sa première entrevue par un agent de la Commission au cours de laquelle il a indiqué qu'il ne déployait aucun effort à la recherche d'emploi pendant qu'il recevait des prestations.

ANALYSE

[31] Conformément à l'article 18 de la Loi sur l'AE, pour que l'appelant soit admissible aux prestations, il doit démontrer qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et qu'il était incapable d'obtenir un emploi convenable (*Procureur général du Canada c. Bois* 2011 CAF 175 ; *Procureur général du Canada c. Cornelissen-O'Neil* A-652-93 ; *Procureur général du Canada c. Bertrand* A-631-81).

[32] En l'espèce, la Commission a conclu que l'appelant était assujéti à une inadmissibilité d'une durée indéterminée, et ce, à compter du 9 novembre 2014, car il n'a pas prouvé sa disponibilité à travailler à partir du début de sa période de prestations. À l'égard de ses deux dernières semaines de chômage, l'appelant a témoigné qu'il était très malade et a admis qu'il n'était pas en mesure de travailler. Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé sa disponibilité pour la période de deux semaines au cours de laquelle il était malade, c'est-à-dire pour les semaines du 5 janvier et du 12 janvier 2015. Ainsi, le Tribunal doit déterminer si l'appelant a prouvé sa disponibilité au cours de la période de huit semaines pendant laquelle de sa mise à pied, c'est-à-dire du 9 novembre 2014 au 5 janvier 2015.

[33] Conformément au paragraphe 50(8) de la Loi sur l'AE, c'est au prestataire qu'incombe le fardeau de prouver sa disponibilité, et ce, en démontrant qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, conformément aux dispositions des articles 9.001 à 9.004 du Règlement sur l'AE.

[34] Le Tribunal a d'abord tenu compte de l'observation de la Commission selon laquelle l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler et qu'il se cherchait activement un emploi pendant sa période de mise à pied de son emploi auprès de la ville d'X ; et compte tenu du manque d'éléments de preuve de ses efforts pour se trouver un emploi chaque jour ouvrable pendant sa mise à pied.

[35] La Commission a déterminé que l'appelant était un prestataire occasionnel, conformément à l'alinéa 9.003(1)c) du Règlement sur l'AE, et l'appelant est d'accord avec cette classification. En tant que prestataire occasionnel, l'appelant avait le droit de se chercher un autre emploi dans le même domaine pendant les six premières semaines de sa période de prestations qui a débuté le 9 novembre 2014. Ainsi, du 9 novembre au 20 décembre 2014, l'appelant avait le droit de se chercher un emploi dans le même domaine que son emploi précédent, c'est-à-dire en tant qu'ouvrier dans une équipe de pavage en asphalte.

[36] Selon le témoignage de l'appelant à l'audience, il s'est cherché un emploi semblable au cours de cette période, mais il n'y en avait tout simplement pas. Le Tribunal accorde plus de poids aux lettres de l'appelant qui étaient jointes à sa demande de révision et à son appel ainsi qu'à son témoignage au cours de l'audience, puisqu'il a maintenant précisé qu'il ne s'est jamais cherché un autre emploi à temps plein, car en fait, il avait déjà un très bon emploi pour la ville d'X, emploi qu'il ne voulait pas perdre. L'appelant s'est seulement cherché un emploi à court terme au cours de sa période de mise à pied, mais aucun emploi du domaine du pavage n'était disponible pendant cette période de l'année. Il a admis ne pas avoir gardé une trace de ses efforts selon le niveau de détail demandé par Service Canada, mais le Tribunal accepte son témoignage selon lequel c'était parce que ses efforts n'ont mené à [traduction] « aucune piste pour continuer ».

[37] Pour les semaines 7 à 18 de sa période de prestations, l'appelant avait le droit de se chercher un emploi similaire. La ville d'X a rappelé l'appelant pour qu'il retourne travailler avant la semaine 18 de sa période de prestations, c'est-à-dire le 5 janvier 2015, mais du 21 décembre 2014 au 5 janvier 2015, l'appelant avait le droit de se chercher un emploi dans un domaine de la construction semblable à emploi précédent. Le Tribunal accepte le témoignage de l'appelant selon lequel il a élargi sa recherche d'emploi afin d'y inclure les emplois à l'intérieur et à court terme pour sa période de mise à pied, mais que plusieurs entreprises avec qui il a communiqué étaient fermées pour la période des fêtes à l'approche de Noël et du jour de l'An.

[38] En effet, le Tribunal note que les deux semaines auxquelles Service Canada fait référence dans sa lettre au sujet de la séance d'information pour prestataires couvraient la période du 25 décembre 2014 au 7 janvier 2015. Compte tenu du fait que cette période comprenait comme jours fériés le jour de Noël, le lendemain de Noël et le jour de l'An, et compte tenu du fait que plusieurs entreprises sont, en fait, fermées entre Noël et le jour de l'An, le Tribunal accepte l'argument de l'appelant selon lequel il n'est pas réaliste de s'attendre à une recherche d'emploi très rigoureuse au cours de cette période de l'année. C'est tout particulièrement le cas étant donné que l'appelant a déjà été rappelé le 5 janvier 2015 pour retourner travailler, date qui faisait partie de la période de référence pour la séance d'information.

[39] Bien que l'article 18 de la Loi sur l'AE prévoit qu'un prestataire doit prouver qu'il était capable de travailler et qu'il était disponible pour travailler afin d'être admissible au bénéfice des prestations d'AE, la Loi sur l'AE ne fournit pas de définition pour le terme « disponibilité ». Néanmoins, la Cour d'appel fédérale a toujours soutenu que la disponibilité devait être établie en analysant trois facteurs :

- 1) la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi approprié est offert ;
- 2) l'expression de cette volonté par les efforts déployés pour trouver un emploi approprié ;
- 3) ne pas fixer de conditions personnelles qui puissent indûment limiter les chances de retourner sur le marché du travail. (*Procureur général du Canada c. Faucher* A56-96 ; *Procureur général du Canada c. Poirier* A 57- 96).

[40] La volonté exprimée par l'appelant de retourner sur le marché du travail durant la période intermédiaire de sa mise à pied [traduction] « si une opportunité d'emploi se présentait » est crédible et est notée. En fonction du témoignage de l'appelant à l'audience, le Tribunal est également convaincu qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve des efforts déployés par l'appelant pour se trouver un emploi convenable dans les circonstances. Bien que l'appelant ait établi la condition selon laquelle il se cherchait uniquement un emploi à court terme qui couvrirait la période de sa mise à pied, le Tribunal conclut que cette condition n'a pas limité indûment ses chances de retour sur le marché du travail. C'est tout particulièrement le cas compte tenu du fait que la ville d'X a rappelé l'appelant le 5 janvier 2015 pour qu'il reprenne son emploi à temps plein.

[41] Le Tribunal est appuyé dans son analyse par la jurisprudence relativement à des mises à pied temporaires. La Cour d'appel fédérale, dans l'affaire *Canada (Procureur général) c. MacDonald* (1994) Doc. No A-672-94, a affirmé le principe selon lequel un prestataire qui subit une mise à pied temporaire et qui attend un rappel imminent ne devrait pas être immédiatement exclu du bénéfice des prestations au motif qu'il ne se cherchait pas un autre emploi. Un tel prestataire n'est pas nécessairement exclu pour ne pas avoir prouvé qu'il se cherchait activement un emploi alors que sa meilleure chance de se trouver un emploi repose sur ce rappel (décisions CUB 14685, 14554 et 21160). De plus, un prestataire à qui l'on [traduction] « garantit » qu'il sera rappelé pour retourner travailler à temps plein peut [traduction] « aménager sa disponibilité en fonction de cette possibilité » (décisions CUB 16 773, 16 171, 12 750, 11 603A et 67 674) ; et de faire de cette intention de retourner à son ancien emploi quand il sera rappelé une condition d'acceptation de tout emploi n'est pas une restriction déraisonnable (décisions 18717, 16171, 14797 et 14554).

[42] Le Tribunal conclut que la meilleure chance de l'appelant de se trouver un emploi à temps plein résidait dans le rappel assuré par la ville d'X, que ce n'était pas déraisonnable que l'appelant se cherche un emploi à court terme pour la période de huit semaines précédant son rappel et que les efforts qu'il a déployés pour se trouver un emploi étaient conformes aux conditions prévues aux articles 9.001 à 9.004 du Règlement sur l'AE et étaient raisonnables selon les circonstances. Le Tribunal conclut également que l'appelant a satisfait aux trois

facteurs énoncés dans la jurisprudence et qu'il a prouvé qu'il était disponible au cours des huit premières semaines de ses 10 semaines de chômage.

CONCLUSION

[43] Le Tribunal conclut que l'appelant a prouvé sa disponibilité pour les huit semaines de sa mise à pied de son emploi pour la ville d'X et est donc en mesure d'étayer une demande de prestations d'AE pour une période de huit semaines débutant le 9 novembre 2014, conformément à l'alinéa 18(1)a) de la Loi sur l'AE.

[44] Les prestations d'AE de l'appelant sont rétablies.

[45] L'appel est accueilli.

Teresa M.Day

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi