



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *R. Z. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2016 TSSDGAE 79

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-877

ENTRE :

R. Z.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Martin Bugden

DATE DE L'AUDIENCE : 17 mai 2016

DATE DE LA DÉCISION : 20 juin 2016

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

L'appelant (le prestataire), M. R. Z., a assisté à l'audience accompagné de son représentant, M. Jeffrey Pariag.

L'intimée (la Commission) n'a pas assisté à l'audience.

INTRODUCTION

[1] Le 11 juin 2015, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[2] L'appelant a touché des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[3] Le 23 novembre 2015, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la « Commission ») a informé l'appelant qu'elle ne pourrait pas lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 26 octobre 2015. L'appelant avait informé la Commission qu'il s'était rétabli, mais il n'a pas produit de preuve médicale pour confirmer cela. Par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler.

[4] L'appelant a présenté une demande de révision, qui a aussi été rejetée par la Commission dans une lettre datée du 5 février 2016.

[5] L'appelant s'est ensuite tourné vers le Tribunal de la sécurité sociale (le « Tribunal »).

[6] Après examen de la preuve et des observations présentées par les parties à l'appel, l'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons précisées dans l'avis d'audience daté du 23 mars 2016.

QUESTION EN LITIGE

[7] L'appelant interjette appel de la décision de la Commission résultant de la demande de révision qu'il a présentée en vertu de l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi ») au sujet d'une exclusion imposée en application des articles 18 et 50 de la *Loi* et de l'article 9.001

du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « *Règlement* ») du fait que la Commission a déterminé qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

DROIT APPLICABLE

[8] Article 18 de la *Loi* :

1) Le 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 :

a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;

b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;

c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.

[9] Le paragraphe 50(1) de la *Loi* prévoit que tout prestataire qui ne remplit pas une condition ou ne satisfait pas à une exigence prévue par le présent article n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il n'a pas rempli cette condition ou satisfait à cette exigence.

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

[11] Le paragraphe 50(10) de la *Loi* prévoit que la Commission peut suspendre ou modifier les conditions ou exigences du présent article ou des règlements chaque fois que, à son avis, les circonstances le justifient pour le bien du prestataire ou un groupe ou une catégorie de prestataires.

[12] L'article 9.001 du *Règlement* est ainsi libellé : 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,
 - (vii) la présentation de demandes d'emploi,
 - (viii) la participation à des entrevues,
 - (ix) la participation à des évaluations des compétences;
- c) elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.

[13] L'article 9.002 du *Règlement* se lit ainsi : 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.

[14] L'article 9.003 du *Règlement* :

- (1) Le type d'emploi s'entend :
 - 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.

(2) 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.

(3) 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.

PREUVE

[15] Le 11 juin 2015, l'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi.

[16] Le 9 septembre 2015, l'appelant a indiqué à la Commission qu'il ignorait la différence entre des prestations régulières et des prestations de maladie. Il peut occuper un emploi avec travaux légers. Il est chauffeur de métier, mais il ne peut pas pousser ni tirer, si bien qu'il ne peut pas livrer de boîtes, par exemple. Il ne se cherchait pas un emploi car il attendait que la Commission des accidents du travail (CAT) résolve le litige avec son employeur, parce que l'employeur n'a pas de travaux légers à lui offrir. Il pouvait exécuter de petites choses, comme opérer un chariot élévateur ou conduire un camion sans avoir à soulever de lourdes charges. Il avait un emploi de chauffeur-livreur, mais il pouvait être un chauffeur normal.

[17] Le 9 octobre 2015, Service Canada a reçu copie d'une note médicale qui indiquait que l'appelant a des problèmes de santé qui l'empêchaient de travailler.

[18] Le 23 novembre 2015, la Commission a informé l'appelant qu'elle ne pourrait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi à compter du 26 octobre 2015. L'appelant avait informé la Commission qu'il s'était rétabli, mais il n'a pas produit de preuve médicale pour confirmer cela. Par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler.

[19] Dans une demande de révision datée du 16 décembre 2015, le représentant de l'appelant a indiqué qu'il contestait la décision énoncée à la section 2 car l'appelant est prêt, disposé et apte à travailler à plein temps.

- a) L'appelant a bel et bien subi une blessure au travail qui l'a laissé incapable d'accomplir ses anciennes tâches. En raison de cette blessure, l'appelant a des limitations/restrictions au travail. L'appelant était prêt, disposé et apte à travailler à temps plein en exécutant des tâches convenant à ses capacités fonctionnelles. L'appelant a activement recherché un emploi convenant à ses capacités fonctionnelles, et il continue de le faire.
- b) L'appelant s'est blessé au travail le 7 juillet 2014. Après cette blessure, l'appelant a exécuté des tâches modifiées pendant environ un an. L'appelant a commencé à exécuter des tâches modifiées presque immédiatement après sa blessure, et il a travaillé à plein temps pendant toute la période durant laquelle il exécutait de telles tâches. Les restrictions médicales qui s'appliquaient à l'appelant existaient depuis la date de sa blessure, le 7 juillet 2014. L'appelant était prêt, disposé et apte à effectuer un travail correspondant à ses capacités fonctionnelles pour son employeur ou un nouvel employeur. L'appelant ne travaillait actuellement pas pour Stephenson's Rental Service parce que l'employeur lui avait indiqué qu'il n'avait plus de tâches modifiées à lui faire exécuter.
- c) Était joint à la demande un formulaire que le médecin traitant de l'appelant avait rempli à la demande de l'employeur de l'appelant. Ce formulaire indique que l'appelant était « capable de retourner travailler avec des limitations ». Ce formulaire est daté du 9 octobre 2015. Aucune de ces limitations ne prive l'appelant de la capacité de travailler à temps plein. L'appelant a travaillé à temps plein en exécutant des tâches modifiées pendant plus d'un an.

À l'appui des observations étaient jointes des copies d'un Formulaire de détermination des capacités fonctionnelles (FDCF) daté du 10 octobre 2015. Ce formulaire fait état des capacités et limitations s'appliquant à l'appelant, lequel était capable d'occuper un emploi convenant aux capacités et limitations précisées. Le formulaire disait aussi que l'appelant était capable de « retourner au travail avec des tâches modifiées » et recommandait que l'appelant effectue des « heures régulières à temps plein ».

D'autres FDCF et documents datant des six mois précédents étaient inclus pour démontrer que les médecins traitants de l'appelant avaient recommandé qu'il retourne travailler à temps plein (pièces GD3-22 à 30).

En outre, il y avait des documents relatifs à la communication concernant l'appelant et l'employeur, ainsi que d'autres FDCF (pièces GD3-31 à 41).

[20] Le 14 janvier 2016, l'employeur a déclaré à la Commission que l'appelant avait pris un congé de maladie approuvé. Il était tombé en glissant. La blessure l'empêchait de travailler comme chauffeur-livreur. Vers le mois d'octobre 2015, le médecin de la CAT a déterminé que l'appelant pouvait retourner à l'exécution de ses tâches normales. Toutefois, le médecin de l'appelant n'était pas d'accord et a jugé que l'appelant ne pourrait retourner travailler qu'en effectuant des tâches modifiées. En tant que chauffeur-livreur, l'appelant devait soulever des charges de 50 livres. À cette époque, les limitations l'empêchaient de retourner travailler comme chauffeur. L'employeur n'avait pas de tâches modifiées à lui offrir. L'appelant a prolongé son congé de maladie dans l'espoir qu'il obtiendrait la permission de retourner travailler.

[21] Le 19 janvier 2016, le représentant de l'appelant a déclaré que l'appelant s'était blessé. Il a pu retourner au travail avec des tâches modifiées. Il accomplissait des travaux légers, effectuait des tâches de bureau et lavait les véhicules. Il ne lui était pas permis de soulever de lourdes charges. Ainsi, il n'a pas été en mesure de reprendre son emploi normal de chauffeur-livreur. Le 10 juin 2015, l'employeur n'avait plus de tâches modifiées à offrir, si bien que l'appelant a présenté une demande de prestations. À cette date, il n'y avait pas de changement dans son état de santé et il pouvait travailler en tenant compte de ses limitations, mais il ne pouvait pas reprendre son travail chez son dernier employeur parce que celui-ci n'avait pas de tâches

modifiées à lui proposer. Depuis le 10 juin 2015, il était capable d'accomplir ses tâches modifiées.

Le représentant de l'appelant a fait valoir que l'appelant était toujours disponible pour travailler avec des tâches modifiées depuis sa dernière journée de travail et qu'il aurait dû toucher des prestations régulières. Le représentant de l'appelant ne savait pas exactement quelle distance l'appelant pourrait parcourir en conduisant pour se rendre au lieu de travail, quel type de travail il pourrait faire ni à quelles heures de la journée il peut travailler (pièce GD3-43).

[22] Le 5 février 2016, le représentant de l'appelant a déclaré que l'appelant peut utiliser le transport en commun pour se rendre au lieu de travail et en revenir. Il peut rester en position assise pendant une heure au maximum, puis il a besoin de prendre une pause de dix minutes. Il peut conduire pour se rendre au travail et même conduire pour un employeur. Il peut soulever quelques objets, mais pas de lourdes charges. Il pourrait ne pas être capable d'effectuer du camionnage sur de longues distances, mais s'il pouvait prendre une pause toutes les heures, il pourrait peut-être le faire. Il peut effectuer du travail de bureau général, ce qu'il a fait pour son dernier employeur. Du moment qu'il peut se lever, s'étirer et faire quelques pas toutes les heures. Du travail de bureau peut convenir aux limitations de l'appelant. L'appelant n'a pas fourni à son représentant les recherches d'emploi qu'il a effectuées. L'appelant a présenté une demande d'emploi à Wal-Mart et a parlé à des employeurs à un salon de l'emploi, mais il n'avait pas les dates de ces activités ni de preuve indiquant les emplois auxquels il a postulé ou sur lesquels il s'est renseigné. En outre, le représentant de l'appelant a demandé qu'on lui donne plus de temps pour produire une recherche d'emploi détaillée.

[23] Par lettre datée du 5 février 2016, la Commission a informé l'appelant qu'elle n'avait pas changé sa décision datée du 23 novembre 2015 et qu'elle maintenait cette décision.

AUTRE PREUVE DOCUMENTAIRE

[24] Le 9 septembre 2015, la Commission a déterminé qu'il n'y avait pas d'emploi possible pour l'appelant et qu'il pouvait toucher des prestations de maladie. L'appelant a été avisé qu'il lui fallait produire une note médicale afin qu'on évalue s'il avait toujours les mêmes limitations à compter du 7 juillet 2015 (pièce GD3-19).

[25] Le 15 avril 2016, le Tribunal a reçu du représentant de l'appelant des documents supplémentaires, dont un relevé des démarches de recherche d'emploi (pièces GD5-3 à 7).

[26] La Commission a déterminé que l'appelant était un prestataire occasionnel et qu'il est censé être disponible pour travailler.

[27] La Commission a informé le représentant de l'appelant qu'on avait alloué à l'appelant une période raisonnable pour qu'il ait le temps de produire la recherche d'emploi ou de communiquer avec l'agent de révision. En outre, on a envoyé à l'appelant une demande écrite de se présenter à une entrevue téléphonique, demande à laquelle il n'a pas répondu (pièce GD3-45).

OBSERVATIONS

[28] Le représentant de l'appelant a plaidé ceci :

- a) Il n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. L'appelant est capable de travailler et disponible pour le travail. Il a produit les limitations médicales qui le restreignent dans ce qu'il peut faire, mais on aurait dû prendre la décision de lui accorder des prestations.
- b) En juin 2014, l'appelant s'est blessé au travail. Un véhicule a mal fonctionné et il s'est blessé à la tête et au dos. Il a perdu conscience.
- c) Son état de santé actuel est qu'il a constamment mal au dos. Son FDCF énumère ses limitations (pièces GD3-29 et 30). Il peut rester en position assise de 60 à 90 minutes, puis il lui faut faire des étirements ou quelques pas avant de s'asseoir de nouveau pour une autre période de 30 à 40 minutes. Il peut pousser et tirer, soulever des objets pesant de 5 à 10 livres à partir de la hauteur de la taille et soulever des objets de 5 à 10 kilogrammes du sol jusqu'à hauteur de la taille.
- d) Il a présenté une demande à la CAT, mais n'a pas touché de prestations. Il a présenté une demande de prestations régulières de l'assurance-emploi, mais sa demande a été rejetée. Il a ensuite touché des prestations de maladie de l'assurance-emploi pendant quinze semaines. Lorsque ses prestations de maladie ont pris fin, on l'a informé qu'il ne

pouvait recevoir que des prestations de maladie. Il n'a pas obtenu les renseignements de la Commission.

- e) Il était à la recherche d'un emploi, même avant de commencer à toucher les prestations de maladie. Presque tous les jours depuis septembre, il a été à la recherche d'offres d'emploi, le plus souvent sur Internet, mais parfois dans les journaux et par l'entremise d'amis. Ses amis regardaient aussi. Il a surtout regardé dans le Toronto Star, dans Metro et dans des journaux de la communauté chinoise à la bibliothèque. Il s'est inscrit à des outils de recherche d'emploi sur le Web. Il a utilisé Workopolis en avril 2016 et peut fournir toutes les offres d'emploi récentes et les détails sur les emplois.
- f) Il ne regardait pas tant pour d'autres emplois, mais pour des emplois correspondant à ses qualifications et connaissances, et pas juste pour un emploi de camionneur. Il ne peut pas occuper la plupart des emplois; le travail de bureau et la vente ne correspondent pas à ses qualifications et ne conviennent pas à ses limitations physiques. Il ne peut travailler dans la vente au détail et la manipulation d'argent en espèces parce qu'il ne peut pas rester longtemps debout. C'est aussi pour cette raison qu'il n'a pas postulé à des établissements de restauration rapide. Le travail de bureau implique normalement l'utilisation d'ordinateurs et de posséder des compétences administratives qu'il n'a pas. Il est capable d'utiliser un logiciel de base comme « Word », mais juste pour une lettre. Il peut se servir un peu d'un clavier, mais il lui faut regarder les touches et certains emplois exigent de pouvoir taper de 40 à 50 mots par minute. Il a déjà travaillé dans un bureau, mais seulement pour exécuter des tâches légères avec du classement de base. Il est capable de lire l'anglais courant, mais il est lent à le comprendre, car l'anglais n'est pas sa langue première. Au téléphone, lorsque l'interlocuteur lui parle vite, il a parfois du mal à comprendre. Il peut utiliser les fonctions de base d'un logiciel de courriel. Il ne possède pas d'expérience en service à la clientèle ou en opérations par carte de crédit ou de commandes.
- g) Il était en dehors du pays du 10 janvier au 24 février 2016 et ne demande de prestations pour cette période. Durant cette période, la Commission lui a envoyé une lettre qu'il n'a pas reçue.

- h) La Commission a dit ceci : « Le prestataire lui a dit qu'il avait postulé un emploi à Wal-Mart et parlé à des employeurs à un salon de l'emploi. Le prestataire n'a pas dit à la Commission à quel moment il a communiqué avec les employeurs ni sur quels emplois il s'est renseigné. » (pièce GD4-3). Il n'a pas été à un salon de l'emploi; il n'a pas postulé à Wal-Mart. Les déclarations de la Commission ne sont pas correctes.
- i) La Commission a déclaré : « Le prestataire a déclaré qu'il ne se cherchait pas du travail parce qu'il attendait que la CAT résolve le litige avec son employeur. » (pièce GD4-2). L'appelant a certes fait cette déclaration, mais il l'a faite alors qu'il recevait des prestations de maladie. Cette déclaration est antérieure à sa demande de prestations régulières. La Commission a également dit que « le prestataire n'est pas disposé à accepter un emploi à temps plein ni capable d'accepter un tel emploi parce que son employeur n'a plus de tâches modifiées à lui offrir et qu'il attend que la Commission des accidents du travail résolve le litige avec l'employeur. » (pièce GD4-6). Cette déclaration est inexacte. L'appelant se cherchait du travail correspondant à ses qualifications. Il était disponible pour le travail et capable de travailler. Il ne prévoyait pas que sa blessure qui réapparaissait changerait sa capacité de travailler à temps plein.
- j) Il réfute les observations de la Commission au deuxième paragraphe (pièce GD4-5). Il avait postulé à des emplois qui n'étaient pas chez son ancien employeur. Il était disponible pour travailler depuis avant la période durant laquelle il touchait des prestations.
- k) Il réfute les déclarations de la Commission selon lesquelles « l'état de santé et les capacités physiques du prestataire représentent l'un des six critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable », au paragraphe du milieu (pièce GD4-5). Les capacités de l'appelant ont pu le limiter, mais elles ne l'ont pas empêché de rechercher activement un emploi convenant à ses qualifications.
- l) L'employeur a fait des déclarations dans une lettre (pièce GD3-31). Cette déclaration de l'employeur doit demeurer dans son contexte. L'employeur n'est pas un médecin. Qu'un employé occupe un poste avec des tâches modifiées n'explique pas pourquoi un emploi ne serait pas disponible pour lui sur le marché du travail.

- m) L'appelant est arrivé au Canada en 2001 et a travaillé dans une usine, puis est devenu camionneur. Il a produit une liste des employeurs auprès desquels il s'est cherché du travail (pièces GD5-3 à 5). Il en a plus; parfois, il ne faisait qu'écrire sur un morceau de papier les employeurs, et il a perdu ces papiers. La liste qu'il a produite ne représente qu'une partie de ses démarches de recherche d'emploi. Il faisait des recherches sur Internet trois heures par jour. Il ne peut pas charger ou décharger des marchandises en raison de ses limitations pour soulever des charges, mais il peut conduire un camion sur une courte distance, car cela peut convenir à ses limitations liées à la position assise.
- n) Il n'a pas livré de pizzas, mais il pense qu'il peut le faire. Il possède de l'expérience de travail en livraison.
- o) Il a postulé à des emplois pour lesquels il n'était pas qualifié, car il était possible qu'on lui offre une formation. L'appelant est un camionneur qui a besoin de recevoir une formation pour certains des emplois auxquels il a postulé. Les employeurs offrent bien une formation aux nouveaux employés. La Commission prétend qu'il a postulé à des emplois qui sont trop exigeants sur le plan physique, des emplois pour lesquels il ne possède pas l'expérience nécessaire (pièce GD6-1). L'appelant est un camionneur et l'employeur pourrait lui offrir une formation pour l'utilisation de la grue mobile. Il devrait être capable d'opérer une grue; c'est un bon chauffeur. Tout nouvel employé reçoit de la formation.
- p) Chez son ancien employeur, il était capable de travailler avec des tâches modifiées. Il était capable de travailler à temps plein, 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Il peut travailler tous les jours et est disposé à le faire.
- q) L'appelant a cité la décision CUB 78127, A-132-12 et l'arrêt 2013 CAF 294. Dans 2013 CAF 294, le prestataire était médicalement incapable de travailler, il recherchait un emploi comportant des tâches plus légères, il s'était blessé et on lui avait dit de se mettre en quête d'un travail plus léger; ce prestataire a satisfait aux critères.
- r) La Commission a cité Canada (PG) c. Bois, 2001 CAF 175 et l'appelant a rempli les critères.

- s) La disponibilité est une question de fait. Il y a trois facteurs à prendre en considération, le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert, une manifestation de ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable et l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail. L'appelant démontre qu'il a satisfait à ces trois critères.
- t) Il a produit une recherche d'emploi qui devrait être utile au Tribunal.
- u) Sa preuve et son témoignage attestent de son désir de retrouver un emploi et de retourner sur le marché du travail. Il se cherche activement un emploi.
- v) Il pourrait travailler comme livreur de pizza ou messenger. Avec de la formation, il possède déjà l'aptitude de base de conduire, ce qu'il peut encore faire. Tout emploi comporte une dimension d'apprentissage, et un employeur pourrait vouloir d'un chauffeur expérimenté.

[29] L'intimée a plaidé ceci :

- a) Pour les fins d'obtenir une preuve de la disponibilité en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi*, le paragraphe 50(8) de la *Loi* stipule que la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.
- b) L'article 9.001 du Règlement énumère les critères précis à prendre en compte pour déterminer si les démarches que le prestataire fait pour obtenir un emploi convenable sont habituelles et raisonnables. Ces critères prévoient entre autres que les démarches du prestataire 1) sont soutenues, 2) sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) consistent en neuf activités spécifiées qui peuvent aider le prestataire à obtenir un emploi convenable.
- c) La disponibilité est une question de fait qui devrait normalement être tranchée sur le fondement d'une évaluation de la preuve. La disponibilité est déterminée par l'analyse des trois facteurs suivants :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
 2. une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
 3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.
- d) Le prestataire avait déposé sa demande renouvelée de prestations régulières (pièce GD3-3). À cette occasion, on a rappelé au prestataire que pour obtenir ce type de prestations, il lui fallait être capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. En outre, on a informé le prestataire qu'il lui fallait être activement à la recherche d'un emploi et accepter les offres d'emploi convenable. La demande comportait des exemples d'activités de recherche d'emploi (pièces GD3-6 à 8).
- e) Le 8 septembre 2015, la Commission a communiqué avec le prestataire et l'a informé de ses droits et responsabilités quant à la disponibilité pour travailler. Le prestataire a dit à la Commission qu'il ne se cherchait pas du travail parce que son employeur n'avait plus de tâches modifiées à lui faire exécuter et parce qu'il attendait que la Commission des accidents du travail résolve le litige avec l'employeur (pièces GD3-17 et 18).
- f) Malheureusement pour le prestataire, il n'a pas été capable de communiquer avec la Commission et de clarifier sa déclaration de non disponibilité et sa préférence pour retourner travailler pour son dernier employeur (pièces GD3- 17 et 18).
- g) Une personne qui admet qu'elle n'est pas disponible pour travailler ne peut bien entendu pas être considérée comme disponible. La non-disponibilité est également évidente lorsque la situation est telle qu'elle empêche quelqu'un d'accepter tout emploi. Que l'on impute ou non l'admission de non disponibilité à l'ignorance de la loi, il demeure que cette admission traduit effectivement l'état d'esprit du prestataire.
- h) Quelque valide que soit la raison de la non-disponibilité, seuls les droits accordés par la législation peuvent être reconnus. La réception de prestations repose sur la preuve que le prestataire est disponible pour travailler et non sur les raisons pour lesquelles il n'est pas disponible.

- i) Des circonstances atténuantes, la bonne foi du prestataire, des difficultés financières ou une situation inspirant de la compassion, ni même le fait qu'un membre du personnel de la Commission n'ait pas averti à l'avance le prestataire qu'il devait élargir sa recherche d'emploi, ne sauraient évacuer ou même modifier l'exigence de prouver la disponibilité pour travailler ni raccourcir la période d'exclusion.
- j) En outre, l'état de santé et les capacités physiques du prestataire constituent l'un des six critères utilisés pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable. Aux termes de l'article 9.002 du Règlement, si des raisons de santé ou des capacités physiques limitent de façon significative la capacité d'un prestataire d'accepter des types précis d'emploi, de conditions de travail, d'heures de travail ou de trajet à effectuer pour se rendre au lieu de travail, alors l'emploi n'est pas un emploi convenable. Cependant, lorsqu'un prestataire invoque l'état de santé ou les capacités physiques comme raison de ne pas se chercher un emploi autrement convenable, il faut que cet argument soit étayé d'une preuve médicale.
- k) En l'espèce, les renseignements médicaux du prestataire ont démontré qu'il peut travailler à temps plein mais que sa blessure a limité son travail à l'exécution de tâches modifiées (pièces GD3-29 et 30). La Commission reconnaît le fait que le prestataire n'a pu retourner à l'emploi qu'il occupait chez son dernier employeur du fait que celui-ci n'avait plus de tâches modifiées à lui faire faire (pièce GD2-6). Cependant, le prestataire n'a pas été capable de produire à la Commission une recherche d'emploi détaillée pour montrer qu'il se cherchait un emploi avec tâches modifiées chez un autre employeur. La Commission maintient que de ne postuler qu'à un emploi et communiquer avec des employeurs à un salon de l'emploi sans fournir de dates ni de renseignements sur les demandes d'emploi présentées (pièce GD3-45), ne fait que démontrer que le prestataire n'avait pas le désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Qui plus est, le prestataire demeure dans l'un des plus importants marchés du travail au Canada (pièce GD3-4), ce qui porte à croire qu'il aurait pu, en tenant compte de ses limitations médicales, postuler à plus d'un emploi depuis le 26 octobre 2015.
- l) La Commission soutient que le prestataire n'a pas pu prouver que son état de santé l'empêchait de solliciter et d'accepter des offres d'emploi convenable. De plus, le

prestataire n'a pas effectué de démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable car les démarches qu'il a faites ne sont pas soutenues ni orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Les faits au dossier démontrent que le prestataire nourrit encore une préférence pour retourner travailler chez son dernier employeur parce que celui-ci lui a fourni des tâches modifiées dans le passé.

- m) Le prestataire n'est pas disposé ni apte à accepter un emploi à temps plein parce que son employeur n'a plus de tâches modifiées à lui offrir et qu'il attend que la Commission des accidents du travail résolve le litige avec l'employeur (pièce GD3-17). En outre, le prestataire n'a pu démontrer l'existence d'un désir sincère de sa part de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert en produisant une recherche d'emploi détaillée à la Commission. Malheureusement, une personne qui assujettit sa disponibilité à une condition selon laquelle elle ne retournera travailler qu'avec des tâches modifiées chez son dernier employeur se soustrait à une grande partie du marché du travail et ne peut réfuter la forte présomption de non disponibilité que l'on a dans son cas. Comme les limitations du prestataire ne sont pas prévues dans la législation, il ne peut pas prouver sa disponibilité de la façon que la loi l'exige.
- n) Qu'elles soient volontaires ou involontaires, les limitations ont le même effet en ce qu'elles réduisent les chances d'obtenir un emploi. En conséquence, la Commission conclut que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin tandis qu'il était limité à des tâches modifiées. Il en résulte que son exclusion du bénéfice des prestations est justifiée en application de l'alinéa 18a) de la Loi à compter du 26 octobre 2015.
- o) Les explications fournies par le prestataire et son tiers demandeur sont louables, mais elles ne dispensent pas le prestataire d'être soumis aux critères juridiques de la Commission relatifs à la disponibilité.

ANALYSE

[30] En l'absence d'une définition de la notion de « disponibilité » dans la *Loi*, on peut utiliser les critères que la jurisprudence a élaborés pour établir la disponibilité d'une personne pour

travailler ainsi que son admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité est une question de fait qui exige que trois critères généraux établis par la jurisprudence soient pris en considération.

[31] Dans l'arrêt *Faucher* (A-56-96), la Cour d'appel fédérale (la « Cour ») a défini trois facteurs à prendre en considération pour déterminer si un prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler. Dans cette affaire (A-56-96), la Cour s'est exprimée en ces termes :

« En l'absence de définition précise dans la Loi, il a maintes fois été affirmé par cette Cour que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments, soit le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert, l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable, et le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que les trois éléments devraient être considérés pour arriver à la conclusion. »

[32] Dans *Whiffen* (A-1472-92), la Cour a déclaré ce qui suit :

« [...] En droit jurisprudentiel, la disponibilité veut habituellement dire le désir sincère de travailler, démontré par l'attitude et la conduite, auxquelles viennent s'ajouter des efforts raisonnables pour trouver un emploi, ou la volonté de réintégrer le monde du travail dans des conditions normales sans indûment limiter ses chances d'obtenir un emploi. [...] Il est à noter que la notion d'« emploi convenable » figurant dans ces dispositions est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire et, fait encore plus important, qu'il s'agit d'une notion qui peut varier au fur et à mesure que la période de chômage se prolonge. [...] Selon une règle générale bien établie, qui a été imposée par la loi ainsi que par ce qu'on entend par « un désir sincère de travailler », le prestataire qui impose des restrictions déraisonnables au sujet du genre de travail qu'il cherche ou de la région dans laquelle il veut être employé ne peut prouver qu'il est disponible. Étant donné que la disponibilité doit être évaluée compte tenu de l'attitude et de la conduite du prestataire ainsi que des circonstances dans leur ensemble, le caractère raisonnable d'une restriction imposée par le prestataire au sujet de sa volonté de retourner sur le marché du travail doit être évalué (sic) [évalué] de la même façon. »

[33] La jurisprudence a clairement établi que la disponibilité d'une personne s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Cloutier*, 2005 CAF 73 (CanLII), *Boland*, 2004 CAF 251 (CanLII)).

[34] Dans l'affaire *Bertrand* (A-613-81), la Cour a déclaré :

« La question de la disponibilité est une question objective, il s'agit de savoir si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable : pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage. Elle ne peut pas être subordonnée aux raisons particulières, quelque compassion qu'elles puissent susciter, pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité. Car, si le contraire était vrai, la disponibilité serait une exigence très variable, tributaire qu'elle serait des raisons particulières qu'invoque l'intéressé pour expliquer son manque relatif de disponibilité. »

[35] Dans la cause *Cornellisen-O'Neill* (A-652-93), la Cour a rappelé les propos du juge-arbitre en chef dans la décision *Godwin* (CUB 13957), à l'effet que :

« [...] la Loi précise bien que, pour être admissible à des prestations, un prestataire doit établir sa disponibilité pour travailler et, pour ce faire, il doit se chercher un emploi. »

[36] Dans l'affaire *De Lamirande* (2004 CAF 311 (CanLII)), la Cour a fait le rappel suivant :

« Il a été établi dans la jurisprudence qu'un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail mais doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations [...]. »

[37] Dans son appréciation de la preuve, le Tribunal prend en considération les trois critères énoncés plus haut, permettant d'établir la disponibilité d'une personne à travailler. Ces trois critères sont les suivants : le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert; la manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable; le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[38] En l'espèce, l'appelant n'a pas satisfait à l'un ou l'autre des critères susmentionnés : il peut travailler en exécutant des tâches légères. Il s'est cherché du travail dans des postes comportant des fonctions de camionnage mais pour lesquels un surcroît de formation est nécessaire. On peut mentionner par exemple l'emploi d'opérateur de grue, qui exige une formation poussée, bien plus que la formation de courte durée dont l'appelant a affirmé qu'elle lui permettrait d'accomplir les fonctions de l'emploi. Il ne se cherchait pas du travail car il attendait que la CAT résolve le litige avec son employeur parce que l'employeur n'avait plus de tâches légères à lui offrir. Il pouvait accomplir de petits travaux, comme opérer un chariot élévateur ou conduire un véhicule sans avoir à soulever de lourdes charges. Il travaillait comme chauffeur-livreur, mais il pourrait travailler juste comme camionneur. Selon son témoignage, il n'était pas en quête de travail et, comme il l'a fait valoir ne produisant son FDCF, il avait des conditions personnelles qui pouvaient indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert

[39] L'appelant n'a pas prouvé son « désir de retourner sur le marché du travail » aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. L'appelant n'a pas démontré l'existence de ce désir dans la mesure où il a refusé d'élargir sa recherche d'emploi sur la base de son expérience de camionneur. Il a déclaré qu'il élargirait ses recherches d'emploi, mais pas avant d'avoir obtenu le résultat du traitement de sa demande de prestations, depuis le stade initial jusqu'au présent appel qu'il a interjeté devant le Tribunal.

[40] Dans ses observations, la Commission a noté que l'appelant avait présenté sa demande renouvelée de prestations régulières (pièce GD3-3). On a rappelé à l'appelant que pour recevoir ce type de prestations, il fallait qu'il soit capable de travailler et disponible à cette fin et qu'il soit incapable d'obtenir un emploi convenable. En outre, on a informé l'appelant qu'il lui faut être activement être à la recherche d'un emploi et accepter les offres d'emploi convenable. La demande comportait des exemples d'activités de recherche d'emploi.

- a) Le 8 septembre 2015, la Commission avait communiqué avec l'appelant et l'a informé de ses droits et responsabilités quant à la disponibilité pour travailler. L'appelant a dit à la Commission qu'il ne se cherchait pas du travail du fait que son employeur n'avait

plus de tâches modifiées à lui offrir et qu'il attendait que la CAT résolve le litige avec l'employeur (pièces GD3-17 et 18).

- b) Une personne qui admet qu'elle n'est pas disponible pour travailler ne peut bien entendu pas être considérée comme disponible. La non-disponibilité est également évidente lorsque la situation est telle qu'elle empêche quelqu'un d'accepter tout emploi. Que l'on impute ou non l'admission de non disponibilité à l'ignorance de la loi, il demeure que cette admission traduit effectivement l'état d'esprit du prestataire.
- c) L'état de santé et les capacités physiques de l'appelant constituaient l'un des six critères utilisés pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable. Aux termes de l'article 9.002 du Règlement, si des raisons de santé ou des capacités physiques limitent de façon significative la capacité d'un prestataire d'accepter des types précis d'emploi, de conditions de travail, d'heures de travail ou de trajet à effectuer pour se rendre au lieu de travail, alors l'emploi n'est pas un emploi convenable. Cependant, lorsqu'un prestataire invoque l'état de santé ou les capacités physiques comme raisons de ne pas se chercher un emploi autrement convenable, il faut que cet argument soit étayé d'une preuve médicale.
- d) Il ressort des renseignements médicaux de l'appelant qu'il peut travailler à temps plein, mais que sa blessure l'a limité à occuper un emploi avec tâches modifiées (pièces GD3-29 et 30). L'appelant a été incapable de produire à la Commission une recherche d'emploi détaillée pour montrer qu'il se cherchait un emploi avec tâches modifiées chez un autre employeur.
- e) La Commission a en outre affirmé que de ne postuler qu'à un emploi et communiquer avec des employeurs à un salon de l'emploi sans fournir de dates ni de renseignements sur les demandes d'emploi présentées (pièce GD3-45), ne fait que démontrer que le prestataire n'avait pas le désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Qui plus est, le prestataire demeure dans l'un des plus importants marchés du travail au Canada (pièce GD3-4), ce qui porte à croire qu'il aurait pu, en tenant compte de ses limitations médicales, postuler à plus d'un emploi depuis le 26 octobre 2015.

- f) La Commission a de plus fait valoir que le prestataire n'avait pas été capable de prouver que son état de santé l'empêchait de solliciter et d'accepter des offres d'emploi convenable. Il n'a pas effectué de démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable car ses démarches n'étaient pas soutenues ni orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Le prestataire nourrissait encore la préférence de retourner travailler chez son dernier employeur parce que celui-ci lui avait offert des tâches modifiées dans le passé.
- g) La Commission a en outre affirmé que le prestataire n'était pas disposé ni apte à accepter un emploi à temps plein parce que son employeur n'avait plus de tâches modifiées à lui offrir et qu'il attendait que la CAT résolve le litige avec l'employeur (pièce GD3-17). L'appelant avait été incapable de démontrer l'existence d'un désir sincère de sa part de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert en produisant une recherche d'emploi détaillée à la Commission. Une personne qui assujettit sa disponibilité à une condition selon laquelle elle ne retournera travailler qu'avec des tâches modifiées chez son dernier employeur se soustrait à une grande partie du marché du travail et n'a pas réfuté la forte présomption de non-disponibilité que l'on a dans son cas. Comme les limitations du prestataire ne sont pas prévues dans la législation, il ne peut pas prouver sa disponibilité de la façon que la loi l'exige.

[41] Il ressort de la preuve produite que l'appelant déterminait de lui-même ce qu'il avait l'intention d'accepter ou de rechercher comme emploi convenable, même si les critères qui définissent cette notion sont clairement énoncés à l'article 9.002 du *Règlement*.

[42] Pour déterminer ce qui constitue un « emploi convenable », les paragraphes 9.002e) et f) du *Règlement* stipulent ce qui suit :

« ... Pour l'application des alinéas 18(1)a) et 27(1)a) à c) et du paragraphe 50(8), les critères servant à déterminer ce qui constituent un emploi convenable sont les suivants :
[...] 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. »

[43] L'appelant a soutenu qu'il était disponible pour travailler, qu'il a toujours indiqué qu'il était disponible, hormis dans les renseignements figurant dans les déclarations à la Commission versées au dossier, et qu'il était prêt à retourner à un emploi convenant à ses capacités et limitations. Cela dépendait du type d'emploi, le camionnage, mais c'était limité par ses choix d'emploi et il fallait que l'emploi corresponde à ces capacités et limitations.

- a) L'appelant a affirmé que l'emploi convenable qu'il recherchait devait être semblable à celui qu'il occupait chez Stephenson's Rental. Il pourrait exécuter de menues tâches, comme opérer un chariot élévateur ou conduire un véhicule sans avoir à soulever de lourdes charges. Il était camionneur-livreur, mais il pouvait être simplement camionneur ou occuper des emplois pertinents qui seraient comparables à celui qu'il avait, mais qui pourraient nécessiter une formation offerte par le nouvel employeur. L'appelant a aussi précisé qu'il avait des limitations quant aux tâches qu'il peut exécuter et à leur durée, comme c'est indiqué dans le FDCF.
- b) Le 7 juillet 2014, l'appelant a subi au travail une blessure qui l'a rendu incapable d'occuper son ancien emploi. En raison de cette blessure, il avait des limitations et des restrictions au travail. Après la blessure, l'appelant a exécuté des tâches modifiées pour son employeur pendant environ un an. L'appelant a commencé à effectuer ces tâches modifiées presque immédiatement après sa blessure et a travaillé à plein temps pendant toute la période durant laquelle il exécutait des tâches modifiées. Une note médicale indique que l'appelant a des problèmes médicaux qui l'empêchaient de travailler. Il peut travailler selon ses limitations pour son ancien employeur, lequel a indiqué qu'il n'avait plus de tâches modifiées à proposer, ou pour un nouvel employeur.
- c) L'appelant a affirmé en outre qu'il était prêt, disposé et apte à travailler à temps plein en exécutant des tâches tenant compte de ses capacités fonctionnelles et qu'il recherchait activement un tel emploi.

- d) Une note médicale, datée du 9 octobre 2015, a été établie à la demande de son employeur. Il y est indiqué que l'appelant était « capable de retourner travailler avec des limitations ». Aucune de ces limitations n'a empêché l'appelant d'être capable de travailler à temps plein. Un FDCF daté du 10 octobre 2015 fait état des capacités et limitations s'appliquant à l'appelant, lequel a été capable de travailler en fonction de ces capacités et limitations. Ce formulaire indiquait aussi que l'appelant était capable de « retourner au travail avec des tâches modifiée » et comportait la recommandation que l'appelant effectue des « heures régulières à temps plein ». Les médecins de l'appelant ont recommandé qu'il retourne travailler à temps plein (pièces GD3-22 à 30). Son état de santé était qu'il avait constamment mal au dos. Son FDCF énumère ses limitations (pièces GD3-29 et 30). Il peut rester en position assise de 60 à 90 minutes, puis il lui faut faire des étirements ou quelques pas avant de s'asseoir de nouveau pour une autre période de 30 à 40 minutes. Il peut pousser et tirer, soulever des objets pesant de 5 à 10 livres à partir de la hauteur de la taille et soulever des objets de 5 à 10 kilogrammes du sol jusqu'à hauteur de la taille.
- e) Le représentant de l'appelant a déclaré que l'appelant ne peut occuper la plupart des emplois; le travail de bureau et la vente ne correspondent pas à ses qualifications et ne conviennent pas à ses limitations physiques. Il ne peut travailler dans la vente au détail et la manipulation d'argent en espèces parce qu'il est incapable de rester debout pendant une période prolongée; c'est aussi pour cette raison qu'il n'a pas postulé à des établissements de restauration rapide. Le travail de bureau implique normalement l'utilisation d'ordinateurs et de posséder des compétences administratives qu'il n'a pas. Il a déjà travaillé dans un bureau, mais seulement pour effectuer des tâches légères comportant du classement de base. Il est capable de lire l'anglais courant, mais il est lent à le comprendre, car l'anglais n'est pas sa langue première. Au téléphone, lorsque l'interlocuteur parle vite, il a parfois du mal à comprendre. Il peut utiliser les fonctions de base d'un logiciel de courriel. Il ne possède pas d'expérience en service à la clientèle ou en opérations par carte de crédit ou commandes. Il peut utiliser le transport en commun pour se rendre à son lieu de travail et en revenir. Il peut rester assis jusqu'à une heure, puis il a besoin de prendre une pause de dix minutes. Il peut conduire pour se rendre au travail et même conduire pour un employeur. Il peut soulever quelques objets,

mais pas de lourdes charges. Il pourrait ne pas être capable d'effectuer du camionnage sur de longues distances, mais s'il pouvait prendre une pause toutes les heures, il pourrait peut-être le faire. Il peut accomplir des tâches de bureau d'ordre général, ce qu'il a fait pour son dernier employeur. Du moment qu'il puisse se lever, faire des étirements et quelques pas toutes les heures. Du travail de bureau peut convenir aux limitations de l'appelant.

- f) Le représentant de l'appelant a de plus affirmé que les déclarations de la Commission selon lesquelles l'appelant n'a pas été à un salon de l'emploi et n'a pas postulé à Wal-Mart sont incorrectes. La Commission a prétendu que « le prestataire a déclaré qu'il ne se cherchait pas du travail parce qu'il attendait que la CAT résolve le litige avec son employeur. » (pièce GD4-2). Or cette déclaration a été faite alors que le prestataire recevait des prestations de maladie. Cette déclaration est antérieure à sa demande de prestations régulières. La Commission a également dit que « le prestataire n'est pas disposé à accepter un emploi à temps plein, ni capable d'accepter un tel emploi, parce que son employeur n'a plus de tâches modifiées à lui offrir et qu'il attend que la Commission des accidents du travail résolve le litige avec l'employeur. » (pièce GD4-6). Cette déclaration est inexacte. L'appelant se cherchait du travail correspondant à ses qualifications. Il était disponible pour le travail et capable de travailler. Il ne prévoyait pas que sa blessure qui réapparaissait changerait sa capacité de travailler à temps plein. Il réfute les observations de la Commission au deuxième paragraphe (pièce GD4-5). Il avait postulé à des emplois qui n'étaient pas chez son ancien employeur. Il était disponible pour travailler depuis avant la période durant laquelle il touchait des prestations. Il réfute les déclarations de la Commission selon lesquelles « l'état de santé et les capacités physiques du prestataire représentent l'un des six critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable », au paragraphe du milieu (pièce GD4-5). Les capacités de l'appelant ont pu le limiter, mais elles ne l'ont pas empêché de rechercher activement un emploi convenant à ses qualifications.
- g) Le représentant de l'appelant a en outre fait valoir que l'employeur a fait des déclarations dans une lettre (pièce GD3-31). Cette déclaration de l'employeur doit demeurer dans son contexte. L'employeur n'est pas médecin. Qu'un employé occupe un

poste avec des tâches modifiées n'explique pas pourquoi un emploi ne serait pas disponible pour lui sur le marché du travail.

- h) L'appelant n'a pas livré de pizzas, mais il pense qu'il peut le faire. Il possède de l'expérience de travail en livraisons. Ce qu'il recherche, c'est un emploi de camionneur ou un travail de livreur de marchandises légères. Il a postulé à des emplois pour lesquels il n'était pas qualifié, car il était possible qu'on lui offre une formation. L'appelant est un camionneur qui a besoin de recevoir une formation pour certains des emplois auxquels il a postulé. Les employeurs offrent bien une formation aux nouveaux employés. La Commission prétend qu'il a postulé à des emplois qui sont trop exigeants sur le plan physique, des emplois pour lesquels il ne possède pas l'expérience nécessaire (pièce GD6-1). L'appelant est un camionneur et l'employeur pourrait lui offrir une formation pour l'utilisation de la grue mobile. Il devrait être capable d'opérer une grue; c'est un bon chauffeur. Tout nouvel employé reçoit de la formation. Il pourrait travailler comme livreur de pizzas ou messenger. Avec une formation, puisqu'il possède déjà l'aptitude de base de conduire, ce qu'il peut encore faire. Tout emploi comporte une dimension d'apprentissage, et un employeur pourrait vouloir d'un chauffeur expérimenté.
- i) Le représentant de l'appelant a cité la décision CUB 78127, A-132-12 et l'arrêt 2013 CAF 294. Dans 2013 CAF 294, le prestataire était médicalement incapable de travailler, recherchait un emploi comportant des tâches plus légères, s'était blessé et a déclaré qu'il était à la recherche d'un travail plus léger, et il a satisfait aux critères. La Commission a cité Canada (PG) c. Bois, 2001 CAF 175, et l'appelant a répondu aux critères. La disponibilité est une question de fait. L'appelant démontre qu'il a satisfait aux trois critères. Sa preuve et son témoignage attestent de son désir de trouver un emploi et de retourner sur le marché du travail. Il se cherche activement un emploi.
- j) L'employeur n'était pas médecin, et ses déclarations devraient être considérées en conséquence.

[44] L'employeur a déclaré que l'appelant avait pris un congé médical approuvé. Il était tombé en glissant. La blessure l'empêchait de travailler comme camionneur-livreur. Vers le mois

d'octobre 2015, le médecin de la CAT a déterminé que l'appelant pourrait retourner à l'exécution de ses tâches normales. Cependant, le médecin traitant de l'appelant n'était pas d'accord et a jugé que l'appelant ne pourrait retourner travailler qu'en effectuant des tâches modifiées. En tant que chauffeur-livreur, l'appelant devait soulever des charges de 50 livres. À cette époque, ses limitations l'empêchaient de retourner travailler comme chauffeur. L'employeur n'avait pas de tâches modifiées à lui offrir. L'appelant a prolongé son congé de maladie dans l'espoir qu'il obtiendrait la permission de retourner travailler.

[45] Le Tribunal considère que l'appelant devait démontrer son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert, sans fixer ses propres critères à cet égard. Le Tribunal réitère que la notion d'« emploi convenable » est « une notion qui peut varier au fur et à mesure que la période de chômage se prolonge » (*Whiffen*, A 1472 92).

[46] En résumé, le Tribunal est d'avis qu'en date du 26 octobre 2015, l'appelant a montré qu'il ne voulait pas retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Les explications fournies par l'appelant indiquent qu'il préférerait se chercher du travail correspondant à son expérience de chauffeur, mais ne dénote pas de sa part une recherche de bonne foi d'un emploi convenant aux capacités et limitations qu'on lui a reconnues et qu'on lui a médicalement diagnostiquées. Il n'a pas satisfait aux exigences de la *Loi* ou du *Règlement*.

La manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable

[47] L'appelant n'a pas non plus manifesté le désir de retourner sur le marché du travail en déployant des efforts soutenus pour se trouver un emploi convenable chaque jour ouvrable de sa période de prestations, à compter du 26 octobre 2015.

[48] Le représentant de l'appelant a plaidé que l'appelant avait fait des recherches d'emploi, que l'appelant a indiqué qu'il était à la recherche d'un emploi pendant qu'il recevait des prestations de maladie. Il a fait des recherches presque quotidiennement à partir de septembre, la plupart sur Internet, mais parfois aussi dans les journaux et par l'entremise d'amis. Il s'est inscrit à des outils de recherche d'emploi sur le Web. Il ne regardait pas tant pour d'autres emplois, mais pour des emplois correspondant à ses qualifications et connaissances, et pas juste pour un emploi de camionneur.

[49] Lorsqu'il a rempli sa demande de prestations, l'appelant a aussi reçu l'instruction suivante :

« [...] garder un registre détaillé de tous vos efforts de recherche d'emploi, car nous pouvons vous demander de fournir cette preuve en tout temps. Vous devez conserver le registre de vos recherches d'emploi pendant six ans. »

[50] L'appelant avait la responsabilité de se chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi (*Cornelissen O'Neil*, A-652-93; *De Lamirande*, 2004 CAF 311). La preuve démontre que l'appelant ne s'est pas acquitté de cette responsabilité.

[51] Le Tribunal a reçu un relevé des démarches de recherche d'emploi (pièces GD5-3 à 7). Le Tribunal note que ces recherches d'emploi étaient toutes datées de 2015. Toutes les démarches sauf cinq étaient datées d'octobre 2015. Seules huit des démarches consignées de recherche d'emploi dataient du 26 octobre 2015 ou après, soit la date à partir de laquelle la Commission a indiqué qu'elle n'était pas en mesure de verser à l'appelant des prestations régulières, ce dernier ayant informé la Commission qu'il s'était rétabli, mais il n'avait pas produit de preuve médicale et n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler.

[52] Le représentant de l'appelant a affirmé que l'appelant avait fait des recherches d'emploi. Le Tribunal estime que les démarches effectuées se sont limitées à la recherche d'emploi correspondant aux qualifications et connaissances de l'appelant, pas juste un emploi de camionneur ni n'importe quel emploi.

[53] Le Tribunal conclut qu'il n'y avait pas de preuve suffisante d'une recherche de bonne foi. Lorsqu'il existait des éléments de preuve des démarches de recherche d'emploi, ces éléments étaient brefs et ont été produits après qu'on eût demandé à l'appelant de fournir la preuve de sa recherche d'emploi et que l'appelant eût dit à la Commission qu'il ne se cherchait pas de travail.

L'absence de « conditions personnelles » pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail

[54] Quoiqu'il puisse sembler légitime pour l'appelant de chercher un emploi semblable à celui qu'il occupait chez Stephenson's Rental Services et de ne pas accepter un emploi trop différent des tâches qu'il exécutait chez cet employeur, il reste que l'appelant devait se conformer aux exigences de la *Loi* et du *Règlement* pour prouver sa disponibilité pour travailler.

[55] L'appelant, à son crédit, a fait état de ses limitations médicales, de son incapacité à exécuter certaines tâches ou ensembles de tâches pour être caissier ou employé de bureau, entre autres. Toutefois, le fait qu'il se concentrait sur des emplois correspondant à son expérience de chauffeur limitait clairement ses options et représentait des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail. Il s'est donc fixé des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[56] Le Tribunal conclut que la volonté première de l'appelant était de rester disponible pour retourner travailler chez son dernier employeur, d'obtenir le règlement de sa demande auprès de la CAT et d'obtenir un emploi avec tâches modifiées. Par conséquent, il a indûment limité sa disponibilité pour travailler à plein temps.

[57] Étant conscient qu'il n'y avait pas d'emplois disponibles convenant à ses limitations médicales dans son domaine de travail ou qu'ils seraient équivalents à l'emploi qu'il avait chez son dernier employeur, ou pour lesquels il n'était pas qualifié, comme chauffeur-opérateur de grue, l'appelant a déclaré qu'il n'a d'abord pas cherché de travail, puis qu'il pouvait occuper des emplois, comme livreur de pizza, emploi pour lesquels il n'avait même pas postulé. L'insistance avec laquelle l'appelant s'est concentré sur le type d'emplois qu'il voulait obtenir a limité ses chances de trouver un emploi convenable (*Bertrand*, A-613-81).

[58] En fixant les conditions auxquelles il serait ne mesure d'accepter un emploi, tout en sachant que ses limitations médicales limitaient sa capacité et son expérience pour accepter pareil emploi, il ne s'est pas conformé aux conditions énoncées dans la *Loi* et le *Règlement*, de sorte que l'appelant s'est fixé, en date du 26 octobre 2015, des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retour sur le marché du travail (*Faucher*, A-56-96).

[59] En résumé, le Tribunal estime que l'appelant s'est concentré sur ses démarches de recherche d'emploi pendant la période durant laquelle, essentiellement, la Commission refusait de lui verser des prestations régulières à compter du 26 octobre 2015. Avant l'appel interjeté devant le Tribunal, le représentant de l'appelant a déclaré à la Commission que l'appelant ne lui avait pas fourni une recherche d'emploi. Il a déclaré que l'appelant avait postulé à Wal-Mart et parlé à des employeurs à un salon de l'emploi, mais il n'avait aucune date de ces activités ni de détails sur les emplois sur lesquels l'appelant s'était renseigné. Avant son appel, l'appelant n'a pas répondu à la demande que la Commission lui a faite de fournir des renseignements ni de se présenter à une entrevue. L'appelant a continué d'inscrire dans ses déclarations qu'il était malade après avoir demandé des prestations régulières. Il n'y avait aucune preuve indiquant que l'appelant avait produit une preuve médicale confirmant qu'il s'était rétabli. Il n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler.

[60] Le Tribunal a tenu compte de toutes les observations de l'appelant, de son représentant, de la Commission et de l'employeur. Le Tribunal conclut que les observations de la Commission sont concises et cohérentes. Celles de l'appelant ont changé au fil du temps, à mesure que le traitement de sa demande progressait, depuis sa demande de prestations jusqu'à son appel. Le Tribunal préfère les déclarations antérieures de l'appelant, car l'appelant a changé ses déclarations avec le temps. Sa déclaration voulant qu'il ne se cherchait pas du travail est plus crédible.

[61] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas satisfait aux critères juridiques relatifs à la disponibilité en vertu de la *Loi* et du *Règlement*.

[62] Le Tribunal conclut que l'admissibilité de l'appelant au bénéfice des prestations régulières de l'assurance-emploi, après qu'il eût épuisé ses prestations de maladie, ne peut être établie, au motif qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler aux termes de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi* à compter du 26 octobre 2015.

[63] L'appel sur ce point n'est pas fondé.

Mauvais renseignements de la part de la Commission

[64] L'appelant a plaidé que Service Canada ou la Commission lui a fourni de mauvais renseignements. On lui a dit que lorsque ses prestations de maladie prendraient fin, il ne pourrait recevoir que des prestations de maladie. Il n'a pas touché de telles prestations ni reçu de bons renseignements de la part de la Commission.

[65] Le Tribunal se reporte à la jurisprudence, qui a clairement établi que si l'appelant reçoit des renseignements erronés d'un agent de la Commission, l'appelant demeure assujéti aux exigences de la *Loi* (A-373-92, A-684-85 et A-672-95).

[66] Le Tribunal conclut que les éventuels mauvais renseignements que la Commission aurait fournis et les interprétations de la loi auxquelles peuvent donner lieu ces renseignements n'ont pas force de loi. Tout engagement que la Commission ou l'un de ses agents peut donner, qu'il soit de bonne foi ou de mauvaise foi, à agir d'une façon autre que celle prescrite par la loi est nul.

[67] Le Tribunal conclut que tout mauvais renseignement que la Commission aurait fourni est nul.

CONCLUSION

[68] Le Tribunal conclut que l'appelant n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[69] Le Tribunal compatit à la cause de l'appelant. Toutefois, la décision doit être fondée sur le droit.

[70] L'appel est rejeté.

Martin Bugden

Membre de la Division générale – section de l'assurance-emploi