



Social Security  
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 14

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-717

ENTRE :

**S. R.**

Appelante

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 : Takis Pappas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 6 décembre 2016

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 janvier 2017

## MOTIFS ET DÉCISION

### COMPARUTIONS : H. R. (époux de l'appelante)

#### INTRODUCTION

[1] L'appelante a établi une demande de prestations d'assurance-emploi pour maladie à compter du 17 mai 2015. Le 2 octobre 2015, la prestataire a demandé la conversion de ses prestations pour maladie en prestations régulières.

[2] L'intimée a imposé une inadmissibilité à l'appelante entre le 4 octobre 2015 et le 2 novembre 2015, conformément aux articles 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) et à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement), parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[3] Le 11 décembre 2015, l'appelante a demandé la révision de la décision de l'intimée. L'intimée a maintenu sa décision initiale et, le 23 février 2016, l'appelante a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] L'audience a été tenue par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) La complexité de la ou des questions faisant l'objet de l'appel.
- b) Le fait que la crédibilité puisse figurer au nombre des questions principales.
- c) Le mode d'audience respecte les dispositions du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* voulant que l'instance se déroule de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

#### QUESTION EN LITIGE

[5] Il s'agit de savoir si l'inadmissibilité devrait être imposée conformément aux articles 18 et 50 de la Loi et à l'article 9.001 du Règlement, parce qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

## **DROIT APPLICABLE**

[6] L'article 18 de la Loi prévoit que :

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;

[7] Le paragraphe 50(8) de la Loi prévoit aussi 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.

[8] L'article 9.001 du Règlement indique que :

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.

[9] L'article 9.002 du Règlement indique que :

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.

[10] L'article 9.003 du Règlement indique que :

(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.

[11] L'article 9.004 du Règlement indique 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**

[12] L'appelante a établi une demande de prestations d'assurance-emploi pour maladie à compter du 17 mai 2015. Le 2 octobre 2015, l'appelante a demandé la conversion de ses prestations pour maladie en prestations régulières.

[13] Les pièces GD4-1 à GD4-2 contiennent les observations que l'appelante a transmises à l'intimée.

[14] L'intimée a imposé une inadmissibilité à l'appelante entre le 4 octobre 2015 et le 2 novembre 2015, conformément aux articles 18 et 50 de la Loi et à l'article 9.001 du Règlement, parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[15] Dans sa demande de révision, l'appelante a fait valoir qu'elle a présenté des demandes d'emploi, sans succès. Elle s'est donc inscrite à un cours pour améliorer ses compétences en anglais (GD3-26 à GD3-27).

[16] À l'audience, l'époux de l'appelante a détaillé l'information concernant les efforts déployés par l'appelante pour se trouver un emploi entre le 4 octobre 2015 et le 2 novembre 2015.

[17] L'appelante envoyait des courriels à son employeur et l'appelait depuis le 4 octobre. On ne lui a pas répondu. Le 4 octobre, elle a présenté une demande d'emploi auprès de Apotex. Elle en a aussi présenté une à l'Université York, à la faculté de génie. Elle a communiqué avec eux par téléphone et par courriel à plusieurs reprises. La personne-ressource se nomme Colin Moore, adjoint au chef de la faculté. Elle s'est aussi présentée au [traduction] Centre d'éducation de Brampton, où le coordonnateur l'a aidée à présenter une demande d'emploi pour un poste de technicienne de laboratoire et à obtenir sa certification en assurance-vie.

## **OBSERVATIONS**

[18] L'appelante a fait valoir ce qui suit :

- a) Elle a cherché un emploi à temps plein ou à temps partiel pendant la période en cause.

[19] L'intimée a fait valoir ce qui suit :

- a) L'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, étant limitée par un travail à temps partiel. Par conséquent, son inadmissibilité aux prestations est justifiée conformément à l'alinéa 18a) de la Loi, du 4 octobre 2015 au 2 novembre 2015.

## **ANALYSE**

[20] Pour les fins de prouver la disponibilité en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi, le paragraphe 50(8) de la Loi prévoit que la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il entreprend des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.



[21] 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.

[22] L'intimée a fait valoir que l'appelante n'a pas prouvé que son état de santé ne lui permet pas de chercher et d'accepter toutes les heures d'activités sur le marché du travail, et l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, alors qu'elle était restreinte par son ancien employeur.

[23] Dans le présent dossier, le Tribunal accepte la preuve présentée par l'appelante lors de l'audience et lui accorde un poids considérable. Le Tribunal juge selon la prépondérance des probabilités qu'entre le 4 octobre 2015 et le 2 novembre 2015, l'appelante a déployé des efforts importants pour chercher du travail. De plus, la preuve indique que l'appelante était disposée à accepter un emploi et qu'elle en était capable. La preuve est la suivante : l'appelante envoyait des courriels à son employeur et l'appelait depuis le 4 octobre. On ne lui a pas répondu. Le 4 octobre, elle a présenté une demande d'emploi auprès de Apotex. Elle en a aussi présenté une à l'Université York, à la faculté de génie. Elle a communiqué avec eux par téléphone et par courriel à plusieurs reprises. Elle s'est aussi présentée au [traduction] Centre d'éducation de Brampton, où le coordonnateur l'a aidée à présenter une demande d'emploi pour un poste de technicienne de laboratoire et à obtenir sa certification en assurance-vie.

[24] Compte tenu des éléments susmentionnés, le Tribunal juge que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin pendant la période du 4 octobre 2015 au 2 novembre 2015. Par conséquent, l'inadmissibilité ne devrait pas être imposée conformément à l'alinéa 18a) de la Loi.

## **CONCLUSION**

[25] L'appel est accueilli.

*Takis Pappas*

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