



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. T. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 95

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4527

ENTRE :

G. T.

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 : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 juin 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 23 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

APERÇU

[1] Le prestataire a présenté une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (AE) le 2 mai 2016; sa demande a été établie à partir du 3 mai 2016. Le 12 septembre 2016, le prestataire a été capable de retourner travailler avec des tâches modifiées et il a demandé des prestations régulières d'AE. Le 20 septembre 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a déterminé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice de prestations après avoir constaté qu'il n'acceptait que des emplois à temps partiel, et que par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler à temps plein. Le prestataire a demandé une révision de cette décision, et le 9 novembre 2016, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire a interjeté appel à l'encontre de la décision rendue à l'issue de la révision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) le 30 novembre 2016.

[2] Le Tribunal doit déterminer si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler, conformément à l'alinéa 18(1)a) et à l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), ainsi qu'à l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE).

[3] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la ou des questions en litige
- b) le fait que le prestataire sera la seule partie présente
- c) l'information au dossier, y compris la nécessité d'obtenir des informations supplémentaires

[4] Le prestataire, G. T., était présent à l'audience qui a eu lieu par téléconférence avec sa femme, M. T., qui était présente afin de lui fournir du soutien.

[5] Le Tribunal estime que l'inadmissibilité du prestataire aux prestations d'AE devrait prendre fin en date du 4 novembre 2016, car le prestataire a prouvé qu'il était disponible, conformément à l'alinéa 18(1)a) et à l'article 50 de la Loi sur l'AE, ainsi qu'à l'article 9.001 du Règlement sur l'AE.

[6] Les motifs de cette décision suivent.

PREUVE

Information au dossier

[7] Le dernier jour de travail du prestataire était le 13 janvier 2016. Il a présenté une demande de prestations de maladie d'AE le 2 mai 2016, affirmant qu'il retournait travailler pour son employeur, mais qu'il ne savait pas encore quelle était la date de son retour au travail.

[8] Le prestataire a mentionné qu'il n'était pas capable de travailler pour des raisons médicales et qu'il a reçu des prestations d'assurance-salaire de groupe du 13 janvier au 2 mai 2016.

[9] Le prestataire a signalé que l'appellation de son emploi était technicien d'immeuble - entretien.

[10] L'employeur a soumis un relevé d'emploi (RE) daté du 2 mai 2016 qui précisait que le prestataire avait commencé à travailler le 19 août 2015 et qu'il ne travaillait plus en raison d'une maladie ou d'une blessure en date du 13 janvier 2016, totalisant 819 heures d'emploi assurable. L'employeur a commenté que le prestataire était admissible à des prestations d'invalidité à court terme du 14 janvier au 18 mai 2016, mais qu'il n'était pas admissible à des prestations d'invalidité à long terme (ILT) du régime collectif de l'employeur.

[11] La Commission a envoyé une lettre datée du 24 mai 2016, avisant le prestataire qu'il avait été approuvé pour 15 semaines de prestations de maladie d'AE débutant le 8 mai 2016.

[12] Le prestataire a soumis un certificat médical daté du 30 août 2015 qui révélait que le prestataire est apte à retourner travailler le 12 septembre 2016, mais seulement avec des tâches modifiées.

[13] Le 31 août 2016, le prestataire a parlé avec la Commission et a affirmé qu'il n'était plus capable de se conformer aux exigences de son emploi, qu'il avait besoin de tâches modifiées, mais que son employeur n'était pas en mesure de l'accommoder. Le prestataire a été avisé de fournir un rapport médical à jour qui énonce précisément ses tâches modifiées, y compris toutes restrictions qu'il peut avoir et s'il est autorisé à travailler à temps plein ou à temps partiel.

[14] Le prestataire a présenté un certificat médical daté du 9 septembre 2016 qui révélait que le prestataire serait uniquement capable de retourner travailler avec des tâches modifiées; pendant un maximum de trois ou quatre heures par jour, un emploi sédentaire, il ne doit pas soulever plus de 20 livres et il doit éviter de rester assis, debout ou de marcher pendant plus de deux heures à la fois.

[15] Le prestataire a demandé que sa demande de prestations de maladie d'AE soit convertie en demande de prestations régulières d'AE, affirmant qu'il était devenu disponible et apte à travailler le 12 septembre 2016, mais qu'il n'est pas capable d'exercer le même type d'emploi sous les mêmes conditions que son emploi précédent, car il doit effectuer des tâches modifiées selon les conseils de son médecin.

[16] Le prestataire a affirmé qu'il n'était pas certain de la durée du retour graduel au travail et qu'il sera en mesure de déterminer cela lorsqu'il travaillera. Il a affirmé qu'il peut travailler plusieurs jours par semaine et il suppose qu'il travaillera cinq jours par semaine. Il a affirmé que son ancien employeur ne pouvait pas l'accommoder sur ce point, car il s'agit d'un travail assis sur une ligne de production et qu'il y a présentement un manque de travail.

[17] La Commission a envoyé une lettre datée du 20 septembre 2016, avisant le prestataire qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'AE à partir du 12 septembre 2016, car il n'accepterait que des emplois à temps partiel dans le cadre d'un retour graduel au travail, de trois à quatre heures par jour, et que par conséquent, il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[18] Le prestataire a présenté sa demande de révision qui mentionnait qu'on lui avait dit que pour recevoir des prestations régulières d'AE, il devait être capable de travailler à temps plein. Il ne conteste pas le fait qu'il a des limitations physiques, et son médecin de famille lui a dit qu'il avait des limitations et qu'il pouvait uniquement effectuer des tâches modifiées. Cependant, cela était en lien avec son emploi précédent.

[19] Le prestataire a affirmé que la gestionnaire des opérations, avec son précédent employeur, l'a avisé qu'elle ne pouvait pas lui offrir d'emploi comportant des tâches modifiées ou un poste moins exigeant sur le plan physique que celui de technicien en maintenance des

installations, et qu'il devait être capable de grimper, de marcher d'une usine à l'autre et d'aller sur le toit. Cela l'a mené à démissionner de son poste le 10 septembre 2016.

[20] Le prestataire a affirmé qu'il est tout à fait disposé à se chercher un emploi à temps plein qui serait adapté à ses capacités.

[21] Le prestataire a présenté une note médicale datée du 17 octobre 2016 qui révélait que le prestataire était apte à retourner exercer un emploi à temps plein comportant des tâches modifiées; huit heures par jour, cinq jours par semaine.

[22] Le prestataire a présenté une note médicale datée du 21 octobre 2016 qui révélait que le prestataire avait des problèmes médicaux depuis un certain temps. Cependant, il a atteint un point où il serait capable de retourner exercer un emploi comportant des tâches légères. En gros, il s'agirait d'activités telles que s'asseoir à un bureau et faire des appels téléphoniques. Il ne serait pas capable de passer beaucoup de temps devant un écran d'ordinateur, mais pourrait en utiliser un de manière intermittente. Il serait capable d'exercer des activités peu exigeantes sur le plan physique, comme marcher, mais il ne serait pas capable de soulever des poids lourds, de travailler en hauteur et de plier les jambes.

[23] La Commission a communiqué avec le prestataire le 24 octobre 2016, et il a dit qu'il mettait à jour son curriculum vitae afin de le télécharger sur Indeed.ca. Il a affirmé qu'il ne voulait pas retourner exercer le même métier qu'avant et qu'il veut maintenant être un préposé à l'entretien et aux réparations ou un assistant plutôt que le chef d'équipe, car c'est moins exigeant sur le plan physique et la charge de travail est complètement différente.

[24] Le prestataire a également affirmé qu'il cherchait à élargir sa recherche d'emploi puisqu'il a besoin de retourner travailler, car il n'a pas reçu de salaire depuis qu'il a quitté son emploi le 10 septembre 2016. On lui a demandé de conserver l'une de ses recherches d'emploi, et la Commission communiquerait avec lui dans deux semaines.

[25] Elle a communiqué avec le prestataire le 8 novembre 2016, et il a affirmé qu'il travaillait sur sa recherche d'emploi afin qu'elle soit prête à être envoyée.

[26] L'historique de recherches d'emplois du prestataire a été reçu le 9 novembre 2011, révélant que le 25 octobre 2016, il a postulé pour un poste de préposé à l'entretien et qu'il a

reçu un appel le lendemain pour une entrevue téléphonique; il a postulé pour un poste d'entretien du bâtiment le 6 novembre 2016, sans réponse; le 8 novembre 2016, il a postulé pour un poste d'entretien – technicien d'immeuble, et cette même journée, il a postulé pour un poste de préposé à l'entretien – utilitaires lourds.

[27] La Commission a communiqué une autre fois avec le prestataire, et il a dit qu'il se cherchait un emploi, mais qu'il n'y avait aucun emploi pour lequel il pouvait postuler. Il a confirmé ne pas avoir participé à un salon de l'emploi, à un atelier de construction ou à des activités de réseautage, et il a affirmé avoir été malade d'une bronchite pendant deux ou trois jours. Il a dit que puisqu'il ne trouvait rien, il a élargi sa recherche pour y inclure les emplois de commis en entretien d'immeubles et qu'il élargirait maintenant davantage sa recherche. La Commission lui a dit qu'elle avait regardé sur le site Web de recherche d'emploi Indeed.ca et qu'elle avait trouvé beaucoup d'emplois pour lesquels le prestataire n'avait pas postulé, soit 314 emplois en [traduction] « entretien d'immeubles » et 87 emplois de [traduction] « technicien d'immeuble ».

[28] La Commission a affirmé que le prestataire lui avait dit la dernière fois qu'il a regardait pour des emplois en entretien d'immeubles ou des postes de techniciens, et qu'il allait élargir davantage sa recherche; il a répondu qu'il élargirait sa recherche à l'instant même. La Commission a avisé le prestataire que sa recherche d'emplois donne l'impression qu'il a oublié de se chercher un emploi, puis qu'il s'est rappelé qu'elle allait lui poser des questions à ce sujet, alors il s'est remis à la tâche; le prestataire a assuré à la Commission qu'il faisait des recherches d'emploi. La Commission a affirmé que de postuler pour quatre emplois en deux semaines n'est pas suffisant pour la convaincre qu'il se cherchait un emploi.

[29] Le prestataire a présenté une lettre datée du 9 novembre 2016 dans laquelle il a mentionné qu'il y avait période de discontinuité dans son historique de recherche d'emploi du 25 octobre au 8 novembre 2016, car il a été malade pendant deux semaines. Cependant, il croit avoir dit à la Commission ce matin qu'il avait été malade pendant deux à trois jours, ce qui est erroné. Il a affirmé qu'il avait dû prendre des médicaments pendant une à deux semaines, car il avait un rhume et une bronchite. Le prestataire a fourni six photos de prescriptions de médicaments qu'il a dû prendre.

[30] Le prestataire a présenté un certificat médical daté du 29 novembre 2016 qui révélait que le prestataire avait eu un rendez-vous à la clinique le 28 octobre et qu'il n'était pas capable de travailler du 23 octobre 2016 au 6 novembre 2016 pour des raisons médicales.

Témoignage à l'audience

[31] Le prestataire a affirmé au cours de l'audience qu'il avait reçu des prestations de maladie d'AE jusqu'au 4 septembre 2016. Il a affirmé que son employeur lui avait conseillé de fournir une lettre de démission à l'entreprise, car elle n'était pas en mesure de lui fournir un emploi comportant des tâches modifiées.

[32] Le prestataire a confirmé avoir reçu des prestations de maladie pendant 15 semaines. Le prestataire a affirmé qu'il s'était senti apte à retourner travailler au moment où il a présenté une demande de prestations régulière d'AE. Il a affirmé avoir tenté de retourner travailler pour son ancien employeur; son employeur avait besoin d'une note de son médecin affirmant qu'il était 100 % capable de retourner travailler, et son médecin ne voulait pas lui fournir de note médicale sans la mention de tâches modifiées. Le prestataire a affirmé que son employeur voulait qu'il retourne exercer son précédent emploi, mais qu'il n'était pas en mesure de le faire, et que son employeur n'était pas en mesure de lui offrir du travail comportant des tâches légères.

[33] Le prestataire explique que si l'employeur n'avait pas eu un manque de travail, il aurait peut-être été capable de lui offrir des tâches modifiées. Il a expliqué que l'employeur avait déjà mis à pied un certain nombre d'employées, et que s'il le reprenait il lui offrirait le poste d'un autre employé, cela ne serait pas correct, et l'employeur estimait que cela n'aurait pas été juste envers l'autre employé.

[34] Le prestataire a confirmé que dès que son médecin lui a permis de retourner travailler, même avec des tâches modifiées, il a commencé à se chercher un emploi.

[35] Le prestataire a confirmé qu'il n'a pas été capable de travailler du 25 octobre au 6 novembre 2016 en raison d'une bronchite, et il a présenté son historique de recherche d'emploi à la Commission peu de temps après cela, soit le 8 novembre 2016; la lettre relative à la décision découlant de la révision est datée du 9 novembre 2016.

[36] Le prestataire a affirmé qu'il y avait beaucoup d'offres d'emploi sur le site Web qu'il utilisait pour faire sa recherche, mais que plusieurs d'entre elles nécessitaient des compétences qu'il n'avait pas ou exigeaient qu'il soit capable de faire certaines choses qu'il n'est pas capable de faire.

[37] Le prestataire a affirmé avoir continué à se chercher un emploi à la suite de son épisode avec la bronchite, affirmant que le dernier curriculum vitae qu'il a soumis était le 17 février 2017, moment où il est devenu incapable de travailler en raison de la maladie; il a gardé un historique de sa recherche d'emploi il la présentera après l'audience.

Documents présentés après l'audience

[38] Le prestataire a soumis son historique de recherche d'emploi pour la période d'octobre 2016 à février 2017. Le Tribunal a accepté les documents présentés après l'audience puisqu'ils sont directement liés à la question en litige relativement à son exclusion des prestations d'AE parce qu'il n'avait pas été capable de prouver sa disponibilité.

[39] L'historique de recherche d'emploi du prestataire révèle qu'il a postulé pour 10 emplois en novembre 2016, 11 emplois en décembre 2016, 9 emplois en janvier 2017 et deux emplois en février, et le dernier emploi pour lequel il a postulé était le 7 février 2017; tous les emplois pour lesquels il a postulé étaient dans le domaine de l'entretien des bâtiments.

OBSERVATIONS

[40] Le prestataire a fait valoir ce qui suit :

- a) On lui a refusé des prestations d'AE en raison d'un écart de deux semaines du 23 octobre au 6 novembre 2016 au cours duquel il n'a pas été capable de faire de la recherche d'emploi, car il était très malade de la bronchite. Mis à part cela, il a effectué sa recherche d'emploi avec beaucoup de diligence, et même s'il y a des limitations relatives aux tâches de travail, il se cherche activement un emploi.
- b) Il avait l'intention de retourner travailler, car sa famille avait besoin d'un revenu. Les factures continuent de s'empiler, et la vie continue, et cela était devenu extrêmement stressant.
- c) Le ralentissement économique ne l'a pas aidé, et cela a rendu sa recherche d'emploi d'autant plus difficile.

- d) À l'heure actuelle, il n'a aucun revenu, et il est donc impératif qu'il reçoive des prestations d'AE.
- e) Il a passé huit mois sans revenu, ce qui a fait en sorte qu'il avait désespérément besoin d'aide financière, et cette situation stressante a aggravé sa santé; ils ont été obligés d'utiliser la banque d'alimentation, car ils n'avaient aucune autre option.

[41] La Commission a fait valoir ce qui suit :

- a) La disponibilité, comme cela est énoncée à l'alinéa 18a) de la Loi sur l'AE, nécessite plus qu'un simple désir de travailler. Il devait démontrer qu'il avait tenté de se trouver un emploi et qu'il avait une disponibilité non limitée; l'alinéa 18a) de la Loi sur l'AE exige que le prestataire soit disponible tous les jours pour lesquels il demande des prestations, et il doit effectuer des recherches d'emploi pendant ce temps-là.
- b) L'on avait demandé au prestataire, le 24 octobre 2016, de fournir des éléments de preuve de ses activités de recherche d'emploi pour les deux prochaines semaines, et on lui avait dit que nous allions communiquer avec lui afin qu'il nous fournisse cela. Dans les observations qu'il a présentées en appel, le prestataire a soutenu que des prestations régulières ne lui avaient pas été accordées en raison de ce laps de temps au cours duquel il avait été très malade à cause d'une bronchite. L'observation de la Commission énonce que ce rapport de déclaration à cette époque témoignait de son incapacité à travailler en raison de la maladie. Cependant, puisqu'il avait déjà reçu les 15 semaines maximales de prestations de maladie auxquelles il avait droit, s'il avait bel et bien déclaré sa non-disponibilité en raison de maladie, le prestataire n'aurait pas reçu de prestation pour cette période de temps, puisqu'il avait reçu toutes les prestations de maladie qui lui étaient payables au cours de cette période de prestations.
- c) Le prestataire a mentionné qu'il serait intéressé d'exercer l'emploi léger de préposé en entretien de bâtiments. Lorsqu'il a fourni ses recherches d'emploi, il a énuméré quatre emplois pour lesquels il a postulé par courriel et qui étaient en lien avec ce type de travail. Cependant, une liste révélait que dans sa région géographique, il y avait 314 emplois en entretien de bâtiments. De toute évidence, il y avait plusieurs opportunités pour ce genre d'emploi dans la région de résidence du prestataire.

- d) À l'époque où sa disponibilité a été examinée à nouveau, le prestataire n'avait pas réussi à démontrer qu'il satisfaisait aux exigences de la loi afin qu'il puisse être considéré comme étant disponible et prêt à réintégrer le marché du travail. Si le prestataire peut prouver qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi, conformément aux dispositions de la loi, son inadmissibilité d'une durée indéterminée pourra être levée en fonction de cette preuve.
- e) Suite à une révision des documents présentés après l'audience, la Commission a soutenu que l'inadmissibilité du prestataire pouvait être modifiée en accordant une cessation rétroactive en date du vendredi 4 novembre 2016. La Commission a accepté le fait que le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi à partir du 7 novembre 2016; il est capable de travailler et avait prouvé qu'il était disponible à partir de cette date.

ANALYSE

[42] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à l'annexe de cette décision.

[43] La Loi sur l'AE est conçue de telle façon que seuls ceux qui sont réellement en chômage et qui cherchent activement un emploi toucheront des prestations (*Canada (Procureur général) c. Cornelissen O'Neill*, A-652-93).

[44] Dans l'arrêt *Faucher c. Canada (Procureur général)*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale (CAF) a énoncé les trois critères à prendre en considération pour déterminer la disponibilité d'un prestataire pour le travail :

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.

[45] Le critère relatif à la disponibilité pour travailler est une question mixte de fait et de droit. L'omission d'appliquer l'un des facteurs constitue une erreur de droit (*Canada (Procureur général) c. Rideout*, 2004 CAF 304).

[46] Il incombe au prestataire de prouver sa disponibilité (*Canada (Procureur général) c. Renaud*, 2007 CAF 328).

[47] Le Tribunal accepte le fait que le prestataire était autorisé par son médecin à retourner exercer un emploi à temps partiel et comportant des tâches modifiées le 12 septembre 2016 et qu'il a été autorisé à reprendre ses fonctions à temps plein le 17 octobre 2016. Le Tribunal estime que le prestataire n'était pas admissible à des prestations régulières d'AE du 25 octobre au 6 novembre 2016, car il était malade d'une bronchite, qu'il n'était pas en mesure de travailler ou de se chercher un emploi et qu'il avait reçu l'ensemble des prestations de maladie d'AE auxquelles il avait droit.

[48] Cependant, le prestataire a continué sa recherche d'emploi à la suite de sa maladie et il a présenté un historique détaillé de recherche d'emploi à la suite de l'audience. À la lumière de celle-ci, le Tribunal conclut que le prestataire avait l'intention de réintégrer le marché du travail, qu'il avait manifesté cette intention par des efforts déployés pour se trouver un emploi convenable et qu'il n'avait pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[49] Le Tribunal est d'accord avec la Commission sur le fait que l'inadmissibilité du prestataire aux prestations d'AE devrait être levée en date du 4 novembre 2016, car le prestataire a prouvé qu'il était disponible en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi sur l'AE parce qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi à partir du 7 novembre 2016.

CONCLUSION

[50] L'appel est accueilli.

K. Wallocha

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

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

Loi sur l'assurance-emploi

18 (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.

(2) Le prestataire à qui des prestations doivent être payées en vertu de l'un des articles 23 à 23.2 n'est pas inadmissible au titre de l'alinéa (1)*b*) parce qu'il ne peut prouver qu'il aurait été disponible pour travailler n'eût été la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine.

50 (1) 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.

Règlement sur l'assurance-emploi

9.001 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) participation à des évaluations des compétences;

c) elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.