



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *B. A. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 338

Numéro de dossier du Tribunal : GE-17-1791

ENTRE :

B. A.

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

AUDIENCE TENUE PAR : Le 18 janvier 2018

TÉLÉCONFÉRENCE :

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 avril 2018

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler. De plus, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

APERÇU

[2] Le prestataire s'est blessé au travail et il recevait des prestations de la commission des accidents du travail lorsqu'il a été congédié. Une fois que l'admissibilité aux prestations de maladie d'assurance-emploi (AE) était épuisée, il a réactivé sa période de prestations à compter du 1^{er} février 2017 afin de recevoir des prestations régulières. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a tranché que le prestataire était capable de travailler, mais qu'il n'a pas démontré sa disponibilité au travail ni qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Il a alors été exclu du bénéfice des prestations régulières. Le prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

QUESTION EN LITIGE

1. Le prestataire était-il capable de travailler?
2. Le prestataire était-il disponible pour travailler?
3. Le prestataire a-t-il démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

ANALYSE

[3] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées à l'annexe de la présente décision.

[4] Au titre de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), le prestataire est admissible au bénéfice des prestations régulières s'il prouve qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et s'il est incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 9.002 du

Règlement sur l'assurance-emploi énonce les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable.

[5] Au titre du paragraphe 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.

[6] Le fardeau de la preuve incombe au prestataire (*Canada (Procureur général) c. Renaud*, 2007 CAF 328).

1. Le prestataire était-il capable de travailler?

[7] Pour déterminer si le prestataire était disponible pour travailler, il faut d'abord trancher s'il était capable de travailler (*Canada (Procureur général) c. Leblanc*, 2010 CAF 60).

[8] Le Tribunal conclut que le prestataire a prouvé sa capacité de travailler.

[9] La Commission sur le fait que le prestataire a fourni des rapports de la commission des accidents du travail démontrant qu'il était incapable de reprendre son ancien emploi, mais qu'il pouvait réintégrer le marché du travail avec certaines restrictions qui n'aggravaient pas ses blessures au dos. Le Tribunal est convaincu que le prestataire est capable de travailler en respectant ces restrictions.

2. Le prestataire était-il disponible pour travailler?

[10] Le terme disponibilité n'est pas défini dans la loi. Le Tribunal a tenu compte des trois critères suivants pour déterminer la disponibilité au travail du prestataire (*Faucher c. Canada (Procureur général)*, A-56-96) :

- a) le désir de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) il exprime ce désir en s'efforçant de trouver un travail convenable;
- c) il ne fixe pas de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail.

[11] L'omission d'appliquer l'un des facteurs constitue une erreur de droit (*Canada (Procureur général) c. Rideout*, 2004 CAF 304).

a) *Le prestataire désire-t-il réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert?*

[12] Le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas exprimé le désir de réintégrer le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[13] Le prestataire a mentionné que présentement, il ne reçoit pas des prestations suffisantes de la commission des accidents du travail et que son épouse est incapable de travailler depuis 2013. Sa famille n'a pas d'autre revenu.

[14] Le Tribunal reconnaît que la nécessité d'un revenu n'équivaut pas au désir de travailler; toutefois, le Tribunal est convaincu que le prestataire désire réintégrer le marché du travail dès qu'on lui offrira un emploi convenable en fonction de la nécessité de souvenir aux besoins de sa famille et de ses déclarations selon lesquelles il est prêt et capable de détenir un emploi convenable.

b) *Le prestataire a-t-il démontré son désir à réintégrer le marché du travail en entreprenant des démarches pour trouver un emploi convenable?*

[15] Qu'importe le peu de chances de succès qu'un prestataire puisse voir dans une recherche d'emploi, 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).

[16] Le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas exprimé le désir de réintégrer le marché du travail en entreprenant des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Le prestataire a souvent mentionné qu'il est prêt et capable de détenir un emploi convenable; il a mené une recherche d'emploi et en a gardé un dossier détaillé afin de prouver ses efforts déployés pour trouver un emploi. Toutefois, chaque dossier de recherche d'emploi fourni ne contient que quelques demandes d'emploi soumises.

[17] Suite à une conversation avec la Commission, le prestataire a présenté un dossier de recherche d'emploi le 3 avril 2017 qui comprenait uniquement trois recherches datées des 18, 19 et 20 janvier 2017. Il confirme que de ces trois recherches, il a uniquement postulé à un poste de commis à l'entreposage. La Commission a avisé le prestataire que devait activement chercher un emploi pour être admissible aux prestations régulières d'AE.

[18] Le 25 avril 2017, le prestataire a soumis un autre historique de recherche d'emploi en annexe de sa demande de révision comprenant les recherches suivantes : 23 janvier 2017 (ancien syndicat); 24 janvier 2017 (membres de la collectivité); 26 janvier 2017 (quelques amis); 27 janvier 2017 (entreposage); 30 janvier 2017 (quelques amis); 31 janvier 2017 (groupes paroissiaux); 1^{er} février 2017 (groupes paroissiaux); et 2 février 2017 (groupes de la collectivité).

[19] La Commission a communiqué avec certaines personnes mentionnées dans l'historique de recherche d'emploi du prestataire : une personne a mentionné qu'il cherchait lui-même un emploi et qu'il n'était pas en mesure d'aider le prestataire à en trouver un; une autre personne a soutenu que le prestataire l'a appelé pour l'informer qu'il cherchait un emploi, mais elle n'était pas en mesure de l'embaucher. La Commission a remarqué qu'une personne était listée à deux reprises et que cette dernière n'a pas rappelé la Commission.

[20] Le prestataire a présenté une demande de révision et un avis d'appel, et que chaque fois, il incluait la liste énoncée au paragraphe 9.001(b) du Règlement. Le Tribunal reconnaît que ce paragraphe du Règlement renvoie uniquement au paragraphe 50(8) de la Loi sur l'AE, mais le prestataire a soumis la liste de deux fois afin de prouver sa disponibilité. Il a mentionné qu'il préparait des curriculum vitae et des lettres de présentation, qu'il évaluait les occasions d'emploi, s'inscrivait aux outils de recherche d'emploi, soumettait des applications et gardait un dossier détaillé de tout ça comme preuve. Toutefois, il n'a pas fourni de preuve à l'appui de cette affirmation.

[21] Le prestataire a témoigné qu'il parlait à des membres de la collectivité pour tente de dénicher un emploi et c'est pour cela qu'il n'y a pas de nom précis à apposer sur le dossier de recherche d'emploi. Il mentionne qu'en raison de la taille de sa ville et de ses restrictions physiques, il n'y a pas beaucoup d'occasions. Il souligne que depuis juin 2017, il postulé pour des postes de commis à l'entreposage libre-service, d'employé de banque et de sécurité, même

s'il ne détient pas de licence pour travailler en sécurité. Plusieurs fois durant l'audience, le prestataire a affirmé qu'il gardait un dossier contenant tous les emplois auxquels il a postulé. Le Tribunal a lui demandé de lui remettre ce dossier de recherche d'emploi, mais le prestataire a fait valoir qu'il a été évincé de son appartement et qu'il a perdu beaucoup de paperasse, y compris les dossiers de recherche d'emploi.

[22] À la suite de l'audience du 18 janvier 2018, le prestataire a présenté un historique de recherche d'emploi à jour qui fait état qu'en juillet 2017, il a postulé pour des postes de commis aux pièces dans un atelier de vélos et de réceptionniste chez son ancien syndicat. Il a postulé chez Walmart en décembre 2017. Le 26 janvier 2018, une semaine après l'audience, le prestataire a postulé dans quatre institutions bancaires, dans un entrepôt et chez Canadian Tire.

[23] Le Tribunal n'est pas convaincu que prestataire cherchait un emploi. Le Tribunal s'accorde avec la représentante du prestataire sur le fait que ce dernier n'a pas compris les consignes énoncées dans le rapport professionnel de la commission des accidents du travail du 14 avril 2016 ou de l'évaluation complète de la capacité remplie en juin 2017. Le prestataire croyait à tort qu'il pouvait uniquement travailler à titre de commis à l'entreposage, puis comme employé de banque tel qu'il est établi dans l'évaluation complète de la capacité. Toutefois, il incombe au prestataire de démontrer sa disponibilité au travail, et par conséquent, ce dernier doit comprendre ce que cela exige.

[24] Il ne suffit pas au prestataire de dire qu'il cherche un emploi, il doit démontrer sa disponibilité en menant des recherches d'emploi actives. Bien que le Tribunal sympathise avec le prestataire en raison de son évincement et de la perte de documentation, le prestataire a présenté trois dossiers de recherche d'emploi et ils sont tous vagues, incomplets et semblent avoir été rédigés rapidement après qu'on lui ait demandé de les soumettre. Le prestataire a affirmé avoir postulé à plusieurs emplois, mais la liste fournie après l'audience ne comprenait pas les postes dans des institutions bancaires ou en sécurité auxquels il disait postuler depuis juin 2017. Par conséquent, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas exprimé le désir de réintégrer le marché du travail en entreprenant des démarches pour trouver un emploi convenable.

c) Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[25] La question de la disponibilité vise à déterminer si un prestataire est suffisamment disponible en vue d'un emploi convenable et elle ne peut pas être subordonnée aux raisons particulières pour lesquelles un prestataire impose des restrictions à sa disponibilité (*Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321).

[26] Le Tribunal conclut que le prestataire a fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Le prestataire a mentionné devant la Commission qu'il était tenu à travailler dans un entrepôt selon le rapport de la commission des accidents du travail et que sa petite collectivité ne compte que trois entrepôts, et qu'aucun d'eux n'embauchait. Il consent qu'il a limité ses chances de trouver un emploi en postulant uniquement dans des entrepôts, mais il mentionne que ce n'est pas de sa faute. Bien que le prestataire ait des restrictions relativement aux tâches qu'il pouvait effectuer, le Tribunal n'est pas convaincu que le prestataire devait restreindre sa disponibilité au travail à deux types d'emploi. La représentante du prestataire a fait valoir que ce dernier a de meilleures chances de trouver un emploi chez l'employeur qui l'a congédié puisque la ville compte près de 15 000 habitants et que le cinquième de la population est à son emploi. Elle ajoute que la cause du prestataire est devant l'arbitre, mais qu'aucune décision n'a été rendue. Malheureusement, le paiement des prestations est fondé sur la disponibilité du prestataire, et non uniquement sur la justification de sa disponibilité. Par conséquent, le Tribunal conclut que le prestataire a fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de trouver un emploi convenable.

3. Le prestataire a-t-il démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

[27] La Commission a la compétence de demander à un prestataire de fournir une preuve qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre du paragraphe 50(8) de la Loi sur l'AE. L'article 9.001 du Règlement énonce le critère visant à déterminer si le prestataire a entrepris des démarches habituelles et raisonnables.

[28] Le Tribunal estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Il a affirmé à la Commission qu'il cherchait des emplois dans des entrepôts de stockage, puis à titre d'employé de banque. Le

prestataire a témoigné qu'il postulait pour des postes en sécurité même s'il ne détient pas de licence de garde de sécurité. Chaque fois, il présentait un dossier relatant ses recherches d'emploi qui se limitaient à quelques emplois postulés.

[29] Le prestataire a soumis une liste de critères énoncés au paragraphe 9.001(b) du Règlement à deux reprises. Comme il est susmentionné en examinant si le prestataire a exprimé le désir de réintégrer le marché du travail, le Tribunal convient que le prestataire a bel et bien participé à certaines activités listées, tel que réseauter, communiquer avec des employeurs potentiels, dont des groupes de sa collectivité et paroissiaux, des amis, et soumettre des demandes d'emploi comme le mentionne le dossier de recherche d'emploi présenté le 3 avril 2017. Toutefois, le paragraphe 9.001(a) prévoit que ces démarches doivent être soutenues et le Tribunal estime que le prestataire n'a pas présenté suffisamment de preuve pour démontrer qu'il a participé à ces activités de façon constante. Par conséquent, le Tribunal estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

CONCLUSION

[30] Bien que le prestataire a prouvé par ses recherches d'emploi suivant l'audience qu'il cherchait activement un emploi en date du 26 janvier 2018, le Tribunal est incapable d'annuler l'exclusion au bénéfice de prestations d'AE, car il a mené ses recherches d'emploi une fois la période de prestations du prestataire terminée, soit le 10 septembre 2016.

[31] Le Tribunal conclut que le prestataire a prouvé sa capacité de travail et son désir de réintégrer le marché du travail. Toutefois, il n'a pas démontré son désir de réintégrer le marché du travail en entreprenant des démarches pour trouver un emploi convenable et en fixant des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Par conséquent, il ne satisfait pas au critère de disponibilité énoncé dans l'arrêt *Faucher* et il est ainsi exclu du bénéfice des prestations au titre de l'alinéa 18(1)a).

[32] De plus, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas démontré qu'il a entrepris des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable comme le prévoit le paragraphe 50(8).

[33] Ainsi, le Tribunal conclut que le prestataire n'a pas démontré sa disponibilité au travail au titre de l'alinéa 18(1)a) et du paragraphe 50(8) de la Loi sur l'AE.

[34] L'appel est rejeté.

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.

[...] **(5)** La Commission peut exiger d'autres renseignements du prestataire relativement à toute demande de prestations.

[...] **(8)** 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

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.

9.002(1) 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;