



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *M. F. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1330

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-2792

ENTRE :

**M. F.**

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 : Lucie Leduc

DATE DE L'AUDIENCE : 4 décembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : 6 décembre 2018

## **DÉCISION**

[1] L'appel est rejeté.

## **APERÇU**

[2] L'appelante travaillait en tant que X dans une école du X. Elle a cessé de travailler en raison de la fin des classes et du congé estival. Elle a fait sa demande de prestations d'assurance-emploi le 4 juillet 2018 prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Lorsqu'interrogée par la Commission de l'assurance-emploi (la Commission), l'appelante a affirmé ne pas avoir fait de recherche d'emploi depuis sa demande de prestations. Par conséquent, la Commission a conclu qu'elle n'était pas disponible et lui a imposé une inadmissibilité. L'appelante a par la suite fait parvenir à la Commission certaines démarches de recherches d'emploi. La Commission a par conséquent levée l'inadmissibilité de l'appelante à partir du 3 août 2018. Elle a cependant maintenu l'inadmissibilité pour la période entre le début de la période de prestations et le 3 août 2018.

## **QUESTION PRÉLIMINAIRE**

[3] L'appelante ne s'est pas présentée à l'audience. Le Tribunal note que le certificat de livraison de l'avis d'audience de Poste Canada au dossier indique que l'appelante a elle-même signé lors de la livraison de son dossier incluant l'avis d'audience le 13 octobre 2018. Basé sur cette information, le Tribunal est convaincu que l'appelante a reçu l'avis d'audience et qu'elle a fait le choix de ne pas se présenter à l'audience. Par conséquent, le Tribunal a procédé à l'audience en l'absence de l'appelant sous l'autorité de l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

## **QUESTION EN LITIGE**

[4] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a démontré sa disponibilité pour travailler entre le 1<sup>er</sup> juillet 2018 et le 3 août 2018.

## ANALYSE

[5] L'article 18(1)a de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi) prévoit que pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, une personne doit démontrer qu'elle est capable et disponible pour travailler, mais qu'elle est incapable de se trouver un emploi convenable.

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

### **Question en litige no 1 : L'appelante a-t-elle démontré sa disponibilité pour travailler entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 3 août 2018?**

[7] La notion de disponibilité ne fait pas l'objet d'une définition dans la *Loi*. La Cour d'appel fédérale a déterminé que la disponibilité pour travailler doit se vérifier par l'analyse de trois critères : 1) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert ; 2) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable ; 3) le non-établissement des conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail, et que les trois éléments doivent être pris en compte pour en arriver à la conclusion (*Faucher c. Procureur général du Canada A-56-96*) (*Faucher*).

[8] Le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas démontré sa disponibilité au sens de la Loi suite à son analyse de ces trois critères.

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

[9] Le Tribunal note que la preuve au dossier est trop mince pour pouvoir en arriver à une conclusion sur les intentions et le désir de l'appelante de retourner au travail alors que l'école où elle travaillait était fermée. Le Tribunal n'accorde donc que très peu de poids à ce critère dans son analyse. Le Tribunal rappelle cependant que le fardeau de preuve revient à l'appelante tel que mentionné plus haut. Ainsi, en l'absence de preuve supplémentaire, le Tribunal ne peut que conclure que l'appelante ne satisfait pas à ce premier critère du test de *Faucher*.

**2) L'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable**

[10] Pour ce qui est de la manifestation du désir de l'appelante de retourner sur le marché du travail, le Tribunal note que comme tout prestataire d'assurance-emploi, elle avait la responsabilité de 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).

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

[12] L'article 9.001 du *Règlement* prévoit les critères servant à déterminer si les démarches que fait un prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables. Ainsi, le Tribunal estime que ces critères permettent d'établir si l'appelante a fait les efforts pour trouver un emploi convenable.

[13] La Commission soutient que l'appelante n'a pas fait des démarches de recherche d'emploi et donc n'a pas démontré les efforts requis pour se trouver un emploi convenable entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 3 août 2018.

[14] La seule preuve à propos des démarches de l'appelante consiste au relevé de sa discussion avec la Commission du 3 août 2018. Or, il est rapporté que lors de cette discussion, l'appelante a clairement indiqué qu'elle n'avait pas faite aucune recherche d'emploi, préférant attendre à la mi-août 2018 pour voir si son employeur X allait la rappeler pour lui offrir un emploi pour le retour en classe. Il est de plus rapporté que l'agente de la Commission a expliqué à l'appelante ses obligations, mais que cette dernière aurait maintenu son point.

[15] L'appelante soutient dans son avis d'appel s'être trompée dans ses déclarations et affirme avoir toujours été disponible. Le Tribunal comprend que l'appelante se sentait peut-être disponible. Cependant, les tribunaux ont déterminé qu'il n'est pas suffisant d'avoir l'intention de travailler ou de se considéré disponible. Un prestataire doit démontrer qu'il met les efforts pour y

arriver. En l'espèce, la preuve indique que l'appelante qu'elle n'a pas fait de recherche d'emploi jusqu'au 3 août 2018, alors qu'elle a réellement compris ses responsabilités et les obligations découlant de la Loi.

[16] Le Tribunal ne doute pas de la bonne foi de l'appelante. Il appert qu'elle a soumis tout une démarche de recherche d'emploi à partir du 3 août 2018, ce qui explique la levée de son inadmissibilité par la Commission à partir de cette date. Cependant, pour la période avant le 3 août 2018, l'appelante n'a pas démontré avoir entrepris une démarche habituelle et raisonnable de recherche d'emploi.

[17] La preuve ne permet donc pas à l'appelante de répondre au deuxième critère exigé par le test de la cour d'appel fédérale dans *Faucher*. Ces critères établis par la Cour ont été reconnus à maintes reprises comme étant essentiels lorsqu'un prestataire doit démontrer sa disponibilité. Le Tribunal est lié par la Loi et de ne peut y déroger. L'appelante, comme tout autre prestataire est assujettie à ses obligations de démarches de recherche d'emploi qu'elle ait ou non l'espoir d'être rappelée à son emploi précédant (*Cornelissen O'Neill A 652 93; De Lamirande c. Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311).

### ***3) Le non-établissement des conditions personnelles pouvant limiter indûment les***

#### ***chances de retour sur le marché du travail***

[18] La disponibilité d'un prestataire ne peut être subordonnée à ses conditions personnelles particulières ou à des restrictions trop contraignantes qui limiteraient ses chances de se trouver un emploi (*Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321).

[19] En l'espèce, la preuve révèle qu'avant le 3 août 2018 l'appelante attendait d'être contactée par son ancien employeur afin de lui offrir un emploi suivant le congé scolaire estival. Restreindre son intérêt à un seul employeur limite significativement les chances de l'appelante de retourner sur le marché du travail. Qui plus est, étant donné la nature de son emploi et le fait que l'école est fermée durant l'été, il était peu probable que cet employeur appelle l'appelante avant la fin de l'été. Le Tribunal estime que cette restriction à son ancien employeur X limite de

façon indue les chances de l'appelante de se retourner sur le marché du travail entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 3 août 2018.

## **CONCLUSION**

[20] L'appel est rejeté.

Lucie Leduc  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	4 décembre 2018
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	N/A