



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 234

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3182

ENTRE :

S. R.

appelante/prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

intimée/Commission

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

DÉCISION RENDUE PAR : Candace R. Salmon

APPEL ENTENDU : Le 29 janvier 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 janvier 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas réussi à prouver qu'elle était disponible pour travailler à compter du 17 juin 2018.

APERÇU

[2] La prestataire a travaillé pour une compagnie de voyages d'affaires pendant approximativement 30 ans. Après que cette compagnie eut été vendue à une autre organisation, la prestataire a constaté que la culture n'était plus la même, et elle et d'autres employés de longue date ont été poussés vers la sortie. La prestataire a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi (AE), mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a conclu que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a maintenu sa décision sur réexamen. La prestataire interjette appel de cette décision au Tribunal de la sécurité sociale (Tribunal).

QUESTIONS EN LITIGE

[3] **Première question en litige** – La prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable à compter du 17 juin 2018?

[4] **Deuxième question en litige** – La prestataire a-t-elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi à compter du 17 juin 2018?

ANALYSE

[5] Pour être admissible à des prestations régulières d'AE, le prestataire doit démontrer que, pour chaque jour ouvrable, il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable (*Loi sur l'assurance-emploi* (Loi), alinéa 18(1)a)). Pour l'application de l'article 18 de la Loi, le jour ouvrable s'entend de chaque jour de la semaine, sauf le samedi et le dimanche (article 32 de la Loi).

[6] 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 (paragraphe 50(8) de la Loi).

[7] Les critères servant à déterminer si les démarches que fait un prestataire constituent des démarches habituelles et raisonnables pour l'application du paragraphe 50(8) de la Loi sont énoncés dans le Règlement (article 9.001). Ces critères s'appliquent uniquement à l'égard du paragraphe 50(8) de la Loi. Le Règlement énonce aussi les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable, lesquels s'appliquent à l'égard et du paragraphe 50(8) et de l'alinéa 18(1)a) de la Loi (article 9.002 du Règlement). Si je peux me fonder sur les facteurs qui sont énoncés à l'article 9.001 du Règlement en ce qui concerne la disponibilité au sens de l'alinéa 18(1)a) de la Loi, je signale que je ne suis cependant pas liée par ces facteurs pour l'application de cette disposition de la Loi.

[8] Le fardeau de prouver la disponibilité incombe à la prestataire, qui non seulement doit alléguer sa disponibilité, mais aussi prouver celle-ci au moyen de tous les documents nécessaires (*Canada (Procureur général) c. Renaud*, 2007 CAF 328). Le terme « fardeau » sert à déterminer la partie qui doit produire une preuve suffisante de sa prétention pour satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve dans la présente affaire est celui de la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il faut prouver qu'il est « probable » que les événements se soient produits ainsi qu'ils ont été décrits.

Première question en litige : La prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable à compter du 17 juin 2018?

[9] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable à compter du 17 juin 2018, au motif qu'elle n'a pas réussi à prouver qu'elle a exprimé sa volonté de retourner sur le marché du travail par des démarches pour trouver un emploi convenable, et qu'elle a établi des conditions qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je conclus en outre que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE en application de l'alinéa 18(1)a) de la Loi.

[10] La « disponibilité » n'est pas définie dans la loi. Par contre, la Cour d'appel fédérale a statué que le critère permettant de déterminer si un prestataire est disponible pour travailler nécessite la prise en considération de trois facteurs (*Faucher c. Canada (Procureur général)*, A-56-96) :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
2. La manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
3. Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances d'un retour sur le marché du travail.

[11] La prestataire a témoigné qu'elle a postulé deux emplois depuis le 17 juin 2018 et que, dans les deux cas, sa candidature n'a pas été retenue. Elle a déclaré qu'elle est âgée de 65 ans et qu'à son avis, personne ne va l'embaucher en raison de son âge. La prestataire a témoigné qu'elle a demandé l'aide d'un avocat, qui lui a dit qu'elle serait incapable de trouver un emploi en raison de son âge.

[12] La prestataire a témoigné qu'elle a consulté des sites Web de recrutement pour chercher du travail et que, si elle a reçu des alertes relativement à des emplois qu'elle pourrait postuler, elle s'est souvent abstenue de le faire, convaincue que cela ne donnerait rien parce que sa candidature serait mise de côté en raison de son âge.

[13] Le désir de retourner sur le marché du travail doit être sincère et il doit se manifester par l'attitude et le comportement de la prestataire (*Canada (Procureur général) c. Whiffen*, A-1472-92). La prestataire n'a fourni aucun historique de recherche d'emploi, mais elle a témoigné qu'elle a postulé deux emplois seulement depuis le 17 juin 2018. Elle n'a pas précisé non plus les dates auxquelles elle a présenté sa candidature, ni le nom d'une personne-ressource ou le numéro de téléphone des employeurs. J'en conclus que les démarches de la prestataire pour trouver un emploi ont été limitées. Je ne suis pas convaincue que ses démarches ont exprimé un désir de trouver un emploi convenable.

[14] En outre, la prestataire n'a pas exprimé le désir de retourner sur le marché du travail par des démarches pour trouver un emploi convenable. La prestataire n'a postulé que deux emplois, et elle a décidé qu'en raison de la discrimination fondée sur l'âge dont elle est l'objet, elle était incapable de trouver un emploi, sans avoir effectivement essayé d'obtenir divers autres emplois dont elle a pris connaissance depuis le 17 juin 2018. Peu importe la faible probabilité de succès qu'un prestataire estime avoir dans ses recherches d'emploi, la Loi est conçue de telle sorte que

seuls ceux qui sont véritablement sans emploi et activement à la recherche d'un travail toucheront des prestations (*Canada (Procureur général) c. Cornelissen-O'Neill*, A-652-93)

[15] La prestataire a en outre établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances d'un retour sur le marché du travail, car elle a décidé qu'elle ne postulera aucun emploi qu'elle ne s'attend pas à obtenir en raison de son âge.

[16] Étant donné qu'elle n'a pas réussi à prouver les trois éléments nécessaires tirés de l'affaire *Faucher*, je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

Deuxième question en litige : La prestataire a-t-elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi à compter du 17 juin 2018?

[17] Les démarches de la prestataire pour trouver un emploi peuvent être considérées comme étant raisonnables et habituelles si elles sont soutenues, qu'elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et qu'elles consistent en certaines activités, comme celle de présenter des demandes d'emploi. Il incombe à la prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches raisonnables et habituelles pour obtenir un emploi convenable.

[18] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle a fait des démarches raisonnables et habituelles pour obtenir un emploi à compter du 17 juin 2018, puisqu'elle a témoigné qu'elle n'a postulé que deux emplois depuis le 17 juin 2018. Si la prestataire reçoit des courriels l'avisant de postes ouverts, je ne peux cependant conclure que ses démarches sont soutenues alors qu'elle a postulé si peu d'emplois. Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

[19] Pour les motifs qui précèdent, je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations d'AE en application de l'alinéa 18(1)a) et du paragraphe 50(8) de la Loi.

Conclusion

[20] L'appel est rejeté. Je conclus que la prestataire n'a pas été en mesure de prouver qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable à compter du 17 juin 2018.

Candace R. Salmon

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

APPEL ENTENDU LE :	29 janvier 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Vidéoconférence
COMPARUTIONS :	S. R., appelante