



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. K. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 259

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3026

ENTRE :

K. K.

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 : Eleni Palantzas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 27 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler après le 20 septembre 2017.

APERÇU

[2] Le prestataire a déposé une demande de prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 6 août 2017. Il a touché des prestations jusqu'au 20 septembre 2017. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a ensuite refusé le versement de prestations au prestataire parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler. La Commission a informé le prestataire qu'il ne pouvait pas toucher de prestations afin de compléter sa rémunération à titre d'enseignant suppléant. De plus, il n'a pas prouvé qu'il cherchait un emploi à temps plein. Le prestataire a demandé une révision à la Commission en faisant valoir qu'il était prêt et disponible pour travailler tout au long de l'année pour le X School District [district scolaire X] (X). La Commission a maintenu sa décision initiale parce que le prestataire se limitait à un employeur et qu'il ne cherchait pas activement un emploi à temps plein. Le prestataire était en désaccord et a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale du Canada.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 20 septembre 2017?

ANALYSE

[4] Pour être admissible aux prestations, la partie prestataire doit démontrer qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et qu'elle était incapable d'obtenir un emploi convenable (*Bois*, A-31-00; *Cornelissen-O'Neil*, A-652-93; *Bertrand*, A-631-81).

[5] Il incombe à la partie prestataire de prouver sa disponibilité (*Renaud*, A-369-06).

[6] Étant donné qu'il n'existe aucune définition précise de la disponibilité dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), la Cour d'appel fédérale a constamment conclu que la disponibilité doit être déterminée par l'analyse de trois facteurs :

a) le désir de réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;

- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail (*Faucher*, A-56-96; *Poirier*, A-57-96).

[7] De plus, le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* prévoit des directives concernant les éléments qui peuvent être considérés comme des « démarches habituelles et raisonnables » au titre de l'article 9.001 et qui ne peuvent pas être considérés comme un « emploi convenable » au titre de l'article 9.002 du *Règlement*.

[8] En l'espèce, le prestataire a soutenu qu'il était disponible pour travailler et qu'il devrait être admissible aux prestations pendant les jours où il n'a pas été appelé pour travailler.

Question en litige : Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 20 septembre 2017?

[9] Non, le prestataire ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de prouver qu'il était disponible pour travailler et qu'il était incapable de trouver un emploi convenable. La membre a déterminé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler à partir du 20 septembre 2017 en analysant les trois facteurs mentionnés précédemment.

[10] Tout d'abord, même si le prestataire a exprimé la volonté de travailler, il n'a pas manifesté une attitude ou une conduite qui démontrait un réel désir de réintégrer le marché du travail (*Whiffen*, A-1472-92). Par exemple, le prestataire a déclaré être un enseignant à la retraite qui a passé les 11 dernières années à toucher des prestations du Régime de pensions du Canada et à travailler comme enseignant suppléant sur appel. Même si le prestataire était prêt à travailler et travaillait le maximum d'heures offertes (environ 150 des 180 jours d'école dans une année), il n'a pas l'intention de retourner enseigner à temps plein. Il n'a donc pas démontré qu'il désire réintégrer le marché du travail dès qu'un emploi convenable à temps plein sera offert.

[11] Ensuite, le prestataire n'a pas démontré qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable après avoir signé un contrat avec le X.

[12] L'article 9.001 du *Règlement* prévoit des directives pour déterminer les éléments considérés comme des « démarches habituelles et raisonnables » lorsque la partie prestataire

cherche à obtenir un emploi convenable. Il prévoit particulièrement les trois critères à respecter pour déterminer ces démarches. Les démarches de la partie prestataire doivent être soutenues, consister en des activités précises énumérées à cet égard et être axées sur l'obtention d'un emploi convenable.

[13] Le prestataire a déclaré qu'il ne cherchait pas activement un emploi autrement qu'en informant le X de ses disponibilités pour la suppléance. Il ne faisait aucune des activités prévues à l'article 9.001 du *Règlement*. Le prestataire a déclaré qu'il est disponible pour travailler, mais qu'il n'a pas cherché ou postulé d'autres possibilités d'emploi en dehors de son occupation ou de son district, c'est-à-dire en dehors de son contrat. Le prestataire n'a donc pas démontré le désir de réintégrer le marché du travail au moyen d'une recherche d'emploi soutenue. Il n'a pas démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables en vue de trouver un emploi convenable à temps plein.

[14] Finalement, la membre estime que le prestataire a fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Le prestataire a déclaré qu'il a signé un contrat avec le X dans le cadre duquel il a accepté de travailler comme enseignant suppléant et de prendre au moins 10 affectations (pour demeurer sur la liste de service). Il est obligé de travailler pour ce conseil scolaire étant donné qu'il est mal vu de travailler ailleurs, soit d'avoir plus d'un employeur (GD3-38). Toutefois, le prestataire a fait valoir que le conseil scolaire compte 150 écoles et qu'il a eu l'occasion de travailler de façon continue, presque à temps plein, tout au long de l'année scolaire. Par conséquent, il est disponible pour travailler et il n'est pas du tout limité. La membre n'est pas d'accord. En étant disponible pour travailler seulement pour le X, en remplacement et sur appel seulement, et en ne postulant nulle part ailleurs, le prestataire a indûment limité ses chances de réintégrer le marché du travail. Il se limite à un emploi occasionnel et à temps partiel seulement.

[15] La membre comprend que le prestataire reçoit plusieurs possibilités d'emploi tout au long de l'année scolaire et qu'il a donc l'impression d'être disponible pour travailler. Toutefois, les prestations d'assurance-emploi ne visent pas à compléter un emploi à temps partiel à moins que la partie prestataire prouve qu'elle cherche activement un emploi à temps plein. Ce n'était pas le cas en l'espèce.

[16] La membre estime que le prestataire n'a pas démontré un réel désir de réintégrer le marché du travail dès qu'un emploi adapté lui serait offert, qu'il n'a pas fait les démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable et qu'il a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Par conséquent, le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler à partir du 20 septembre 2019.

CONCLUSION

[17] L'appel est rejeté. Le prestataire est inadmissible aux prestations régulières à partir du 20 septembre 2017.

[18] La membre recommande que le prestataire, en tant que personne employée comme enseignant suppléant, soit pris en considération pour les périodes de congé après le 20 septembre 2017. Le prestataire devrait communiquer avec la Commission et fournir les renseignements requis afin que celle-ci puisse rendre une décision sur cette affaire.

Eleni Palantzas

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 26 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	K. K., prestataire