



[TRADUCTION]

Citation : *B. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 935

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2082

ENTRE :

B. M.

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 : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 26 juin 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 2 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Les motifs de cette décision, dans lesquels je désigne l'appelant, B. M., comme étant le prestataire, sont exposés ci-après.

APERÇU

[2] Lorsque le prestataire a perdu son emploi d'opérateur d'équipement lourd en raison d'une pénurie de travail, il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi et a établi une période de prestations débutant le 23 décembre 2018. Après examen des demandes du prestataire, l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a conclu qu'il ne satisfaisait pas aux exigences relatives à la disponibilité.

[3] La Commission a informé le prestataire de ses obligations relatives à la disponibilité et à la recherche d'un emploi à temps plein. La Commission a également informé le prestataire qu'il doit consigner ses recherches d'emploi et les fournir sur demande. Étant donné que le prestataire n'a pas satisfait aux exigences relatives à la disponibilité et n'a pas fourni à la Commission une recherche d'emploi adéquate, la Commission a imposé un arrêt du versement des prestations de durée indéterminée (inadmissibilité) à compter du 5 mars 2019.

[4] Après révision, la Commission a maintenu sa décision initiale. Le prestataire interjette appel au Tribunal de la sécurité sociale et fait valoir qu'il a besoin des prestations pour l'aider à maintenir son exploitation agricole en activité.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] Le prestataire a-t-il démontré sa volonté de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert?

[6] Le prestataire a-t-il exprimé ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable?

[7] Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

ANALYSE

[8] Le prestataire a le fardeau de démontrer qu'il satisfait aux exigences prévues pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi et qu'il n'existe aucune circonstance qui le rendra inadmissible ou exclu du bénéfice des prestations¹.

[9] J'utilise le terme « fardeau » pour décrire quelle partie qui doit fournir suffisamment d'éléments de preuve pour étayer sa position et satisfaire au critère juridique. Le fardeau de la preuve est celui de la prépondérance des probabilités, ce qui veut dire qu'il doit être plus probable que le contraire que les faits ou les événements se sont déroulés comme il a été décrit.

a) Capacité et disponibilité au travail

[10] Pour avoir droit au versement des prestations d'assurance-emploi, le prestataire doit prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable pour tout jour ouvrable d'une période de prestations².

[11] Toutefois, le terme *disponibilité* n'est pas défini dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE). C'est une question de fait et, pour être considéré comme disponible pour le travail, les trois facteurs suivants doivent être pris en compte. Le prestataire doit : (1) avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert; (2) exprimer ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable; (3) ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail³.

1) Désir de retourner sur le marché du travail

[12] Le prestataire a toujours déclaré que, s'il pouvait trouver un emploi qui lui permettrait de travailler entre 10 h et 17 h, il le prendrait. Toutefois, le prestataire a présenté des éléments de preuve contradictoires lorsqu'il a admis qu'il n'accepterait pas d'emploi au taux horaire de 20 \$ seulement et qu'à son avis, il ne conviendrait pas d'accepter un emploi chez un autre employeur en sachant qu'il démissionnerait lorsqu'il serait rappelé par son ancien employeur pour qui il a

¹ *Canada (Procureur général) c Picard*, 2014 CAF 46, et *Canada (Procureur général) c Peterson*, A-370-95.

² *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 18(1)(a).

³ *Faucher c Canada (Procureur général)*, CAF A-56-96.

travaillé pendant plus de 18 ans. Par conséquent, on ne peut pas dire que le prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail avant d'être rappelé par son ancien employeur.

2) Efforts pour trouver un emploi convenable

[13] Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il cherchait activement un emploi convenable, compte tenu de ses restrictions relatives aux heures de disponibilité et à l'égard de son ancien employeur. Bien que le prestataire ait d'abord dit à la Commission qu'il avait appelé à quelques endroits pour travailler, il a admis qu'il n'était pas qualifié pour la plupart des emplois parce qu'il n'avait pas de certificat ou de formation pour travailler dans les champs pétroliers.

[14] L'examen des éléments de preuve présentés par la Commission permet de constater qu'il y avait 35 emplois d'opérateur d'équipement lourd dans le secteur dans lequel le prestataire travaille. Bien que le prestataire déclare avoir appelé quelques employeurs et que sa fille lui ait ensuite créé un curriculum vitae en mars 2019 qu'il a envoyé par télécopieur par la suite, je ne suis pas convaincue que le prestataire avait le désir de retourner au travail avant d'être rappelé par son ancien employeur. Le prestataire a plutôt fourni des éléments de preuve cohérents selon lesquels il ne pouvait accepter ces emplois en raison de leur taux de rémunération et des heures de travail parce qu'il était seulement disponible pour travailler de 10 h à 17 h, devant s'occuper de ses vaches et continuer à exploiter sa ferme.

[15] Le prestataire n'a fourni aucun élément de preuve qui laisserait croire qu'il ne pouvait pas travailler en raison de son état de santé et de ses capacités physiques, de ses obligations familiales ou de ses croyances religieuses⁴.

[16] De plus, la Commission a fourni des éléments de preuve selon lesquels, le 11 février 2019, elle a informé le prestataire des exigences relatives à la disponibilité et lui a donné jusqu'au 1^{er} mars 2019 pour effectuer une recherche d'emploi qui répondait aux attentes relatives à la disponibilité. La Commission a également fourni des éléments de preuve selon lesquels, lorsqu'elle a communiqué avec le prestataire le 5 mars 2019, celui-ci a déclaré qu'il n'avait postulé aucun emploi, mais qu'il avait communiqué avec quelques employeurs.

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.002(1).

[17] Au cours de l'audience, le prestataire a admis qu'il ne cherchait pas activement un emploi en fonction des offres d'emploi et qu'il avait communiqué avec des employeurs qui n'avaient actuellement pas de postes à pourvoir. Il a également reconnu qu'il n'a pas été en mesure de trouver un emploi qui lui permettrait de limiter ses heures de travail à la période de 10 h à 17 h et qui lui fournirait du travail seulement jusqu'à ce que son ancien employeur le rappelle. Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable; il limite plutôt sa disponibilité pour travailler à son exploitation agricole et pour réintégrer son ancien emploi quand il sera rappelé.

3) Absence de conditions personnelles limitant les chances de retour sur le marché du travail

[18] J'accepte l'argument de la Commission selon lequel la jurisprudence prévoit que le prestataire ne peut pas limiter son réemploi à son ancien employeur ou à son employeur actuel pour une période indéterminée. Le prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail après chaque période d'inactivité hivernale; il doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations⁵.

[19] La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'un prestataire ne peut pas se fier à un rappel comme étant la meilleure occasion d'emploi. Les prestations d'assurance-emploi ne sont pas destinées à soutenir un prestataire qui attend d'être rappelé au travail ou à compléter une exploitation agricole, même lorsque la période de chômage prévue est courte. Lorsqu'un prestataire, dans ces circonstances, n'a effectué qu'une recherche d'emploi minimale, je dois conclure que la recherche d'emploi ne démontre pas que le prestataire était vraiment sur le marché du travail⁶.

[20] Au cours de l'audience, le prestataire a admis d'emblée qu'il n'accepterait pas une offre d'emploi à temps plein, pour ensuite le quitter une fois que son ancien employeur l'aurait rappelé au travail. Le prestataire admet d'emblée qu'il souhaite compléter son revenu par des prestations d'assurance-emploi pour aider son exploitation agricole pendant les mois hivernaux.

⁵ *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311, et *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, CAF A-652-93.

⁶ *Khalid v Canada (Procureur général)*, A-337-89.

[21] À la lumière des éléments de preuve susmentionnés, je conclus que, depuis le 5 mars 2019, la prestataire limite plutôt sa disponibilité à son emploi actuel de chauffeuse d'autobus scolaire.

[22] Comme il a été mentionné précédemment, le prestataire n'a pas satisfait aux trois critères pour prouver sa disponibilité depuis le 5 mars 2019, puisqu'il limite sa disponibilité à son ancien emploi. De plus, le prestataire n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour prouver qu'il a un emploi à sa disposition qui correspondrait à ses heures de travail restreintes de 10 h à 17 h. Par conséquent, le prestataire n'a pas satisfait aux exigences relatives à la disponibilité et n'a donc pas droit aux prestations⁷.

b) Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[23] Dans ses observations au Tribunal, la Commission fait référence à un deuxième motif d'inadmissibilité au titre de l'article 50(8) de la Loi sur l'AE. La disposition exige que le prestataire prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en fournissant des détails sur sa recherche d'emploi.

[24] Je conviens avec la Commission que le prestataire n'a pas fourni de preuve d'une recherche d'emploi adéquate. Bien que le prestataire ait déjà déclaré avoir appelé certains employeurs, il a omis de fournir leurs noms, leurs coordonnées, leur adresse ou la date à laquelle il a pris contact avec eux. De plus, le prestataire admet d'emblée que les employeurs avec qui il avait communiqué n'avaient pas de postes vacants et il n'a communiqué avec aucun employeur qui avait annoncé des possibilités d'emploi.

[25] Après examen de la recherche d'emploi du prestataire, qui énumère deux employeurs à qui le prestataire affirme avoir fait parvenir son curriculum vitae par télécopieur le 22 mars, il déclare également qu'il retourne à son ancien emploi le 1^{er} juin; ce qui indique son intention de se limiter à son ancien emploi. Par conséquent, je conclus que le prestataire n'a pas fourni les détails d'une recherche d'emploi, ou démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable⁸.

⁷ Loi sur l'AE, art 18.

⁸ Loi sur l'AE, art 50(8).

c) Admissibilité aux prestations en fonction des cotisations

[26] Comme il a été expliqué au cours de l’audience, le régime d’assurance-emploi n’est pas un fonds de pension ou un programme fondé sur les besoins dans le cadre duquel le prestataire peut toucher des prestations uniquement en fonction des cotisations qui ont été versées au fonds. Le régime d’assurance-emploi est plutôt un régime contributif qui offre des prestations aux personnes qui remplissent les conditions d’admissibilité énoncées dans la Loi sur l’AE⁹.

CONCLUSION

[27] L’appel est rejeté.

Linda Bell

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

DATE DE L’AUDIENCE :	Le 26 juin 2019
MODE D’INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	B. M., appellant (prestataire)

⁹ *Canada (Procureur général) c Lesiuk*, 2003 CAF 3; et *Tanguay c Canada (Commission de l’assurance-chômage)*, [1985] A.C.F. n° 910.