



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *V. P. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 812

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-1349

ENTRE :

V. P.

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 : 14 mai 2019

DATE DE LA DÉCISION : 30 juillet 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelante a 64 ans et a travaillé principalement dans des usines. Son dernier emploi était dans une usine de poulets. Elle a perdu son emploi au printemps 2018 et a donc fait une demande de prestations d'assurance-emploi. Suite à son enquête, la Commission de l'assurance-emploi (la Commission) a déterminé que l'appelante n'avait pas prouvé sa disponibilité parce qu'elle n'avait pas démontré son désir de retourner travailler puisqu'elle avait fait trop peu de démarche de recherche d'emploi.

QUESTION EN LITIGE

[3] Le Tribunal doit déterminer si l'appelante a démontré sa disponibilité pour travailler à partir du 11 mars 2018.

ANALYSE

[4] 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.

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

[6] **Question en litige : L'appelante a-t-elle démontré sa disponibilité pour travailler à partir du 11 mars 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 était disponible 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] La Commission soutient que l'appelante ne démontre aucune volonté de sérieusement chercher un travail malgré avoir été avisé à plusieurs reprises de l'importance de chercher un emploi. L'appelante de son côté soutient que suite à la perte de son emploi, elle avait l'intention première de se trouver du travail le plus tôt possible. Ayant eu le bénéfice du témoignage de l'appelante, j'accepte que son désir a toujours été de travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Elle doit subvenir à ses besoins et a des engagements financiers à remplir, ce qui la motive à vouloir travailler.

[10] Dans ces circonstances, j'estime que l'appelante avait le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert puisqu'aucune preuve ne me convainc du contraire.

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

[11] Pour ce qui est de la manifestation du désir de l'appelant de retourner sur le marché du travail, le Tribunal note que comme tout prestataire d'assurance-emploi, il 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*). En effet, il n'est pas suffisant d'avoir l'intention de travailler. Un prestataire doit démontrer qu'il met les efforts pour y arriver.

[12] 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.

[13] 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.

[14] La Commission soutient que l'appelante n'a fait que très peu de démarches de recherche d'emploi et donc n'a pas démontré les efforts requis pour se trouver un emploi convenable. Elle soutient qu'au moment de sa demande administrative le 25 mai 2018, l'appelant avait fait une seule recherche d'emploi depuis le début de sa demande. Au cours de sa période de prestations d'une année, l'appelante aurait fait moins de 15 applications.

[15] L'appelante confirme les 15 applications qu'elle a faites et affirme avoir déposé sa candidature à plusieurs autres endroits, même si les noms ne se retrouvent pas au dossier. Elle affirme avoir constamment cherché dans les journaux et que sa fille cherchait assidûment pour elle sur internet. Elle indique que sa fille a rempli plusieurs applications pour elle en raison de la barrière de la langue. Je note que la barrière de la langue a été un obstacle considérable dans sa recherche d'emploi. Cela n'indique pas nécessairement qu'elle n'a pas fait les efforts nécessaires. La loi n'exige pas un nombre spécifique d'applications afin de démontrer une habituelle et raisonnable. Dans le contexte de l'appelante, qui a un faible niveau de scolarité et qui a une énorme barrière de la langue, les recherches étaient plus limitées et je dois en tenir compte. L'appelante est plutôt familière à l'embauche par des agences. Elle a donc contacté les agences. Il y a une limite au nombre d'agences auprès de qui elle pouvait remettre sa candidature. L'appelante a aussi témoigné à l'effet que certains employeurs approchés ne lui laissaient pas la chance de déposer sa candidature lorsqu'ils réalisaient ses limites de langage, son âge ou son manque d'expérience. Il n'en demeure pas moins qu'elle les a approchés. Je note que l'appelante aurait avantage dans le futur à tenir un registre plus organisé de ses démarches et

des endroits précis qu'elle a contactés parce qu'en l'absence de tels éléments, elle est susceptible de transmettre un message erroné à propos de ses intentions et de ses réelles démarches. Elle devrait aussi remplir les formulaires demandés par la Commission afin de démontrer qu'elle remplit ses obligations de prestataire. Ceci dit, j'estime qu'il faut tenir compte du contexte de chaque cas d'espèce. Je conclus que dans selon les circonstances personnelles de l'appelante, ses démarches constituent des démarches raisonnables parce qu'elle a exploré les avenues qu'elle pouvait et qu'elle connaissait.

[16] Ainsi, en accordant un poids significatif au témoignage de l'appelante et je conclus sur la balance des probabilités qu'elle a démontré l'expression de son désir de travailler en faisant des démarches habituelles et raisonnables.

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

chances de retour sur le marché du travail

[17] 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).

[18] En l'espèce, la Commission n'a fourni aucun argument à propos de ce critère. J'en comprends qu'elle n'a retenu aucune condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retour au travail.

[19] Je suis d'accord puisque je ne vois au dossier aucune preuve de restriction personnelle de l'appelante qui pourrait limiter indûment ses chances de retour au travail.

CONCLUSION

[20] L'appel est accueilli.

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

DATE DE L'AUDIENCE :	14 mai 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	V. P., appelante X, représentante de l'appelant