



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *M. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 962

Numéro de dossier du Tribunal :GE-19-2852

ENTRE :

**M. R.**

Appelant/prestataire

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 août 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 30 août 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas prouvé être disponible pour travailler à compter du 20 février 2017. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations ordinaires d'assurance-emploi (AE).

## APERÇU

[2] Les prestataires doivent être capables de travailler et disponibles pour le faire s'ils veulent recevoir des prestations ordinaires d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence permanente; les prestataires doivent être à la recherche d'un emploi. La Commission a jugé que le présent prestataire était exclu du bénéfice des prestations à compter du 20 février 2017, étant incapable de travailler et indisponible pour le faire.

[3] Je dois juger si le prestataire a prouvé être capable de travailler et disponible à cette fin<sup>1</sup>. La Commission dit qu'il ne répond pas aux critères en matière de disponibilité, étant trop indisposé pour travailler. Pour sa part, le prestataire dit au contraire s'être rétabli de sa maladie dans les deux semaines et être capable de travailler depuis lors. Je conclus qu'il était capable de travailler, mais sans démontrer avoir été disponible à cette fin et avoir fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable.

## QUESTION EN LITIGE

[4] Le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire à compter du 20 février 2017?

## ANALYSE

### *Démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi*

[5] Deux articles de loi exigent que les prestataires démontrent être disponibles pour travailler<sup>2</sup>; la Commission a exclu l'intéressé du bénéfice des prestations dans les deux cas.

---

<sup>1</sup> Le prestataire doit en produire la preuve selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que la chose doit être plus probable qu'autrement.

<sup>2</sup> L'art 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* dit : « 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. » L'art 18(1)(a) de cette même loi dit :

J'examinerai d'abord si le prestataire a démontré le caractère raisonnable et habituel des efforts consentis en vue de trouver un emploi.

[6] Le droit applicable énonce les critères que je dois appliquer pour juger si les démarches du prestataire sont raisonnables et habituelles<sup>3</sup>. Je dois voir si ces démarches sont soutenues et si elles visent ou non à l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également tenir compte des efforts du prestataire dans les activités suivantes de recherche d'un emploi : évaluation des possibilités d'emploi; rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation; inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement; participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi; réseautage; communication avec des employeurs éventuels; présentation de demandes d'emploi; participation à des entrevues; participation à des évaluations des compétences.

[7] Le prestataire a dit à la Commission et au Tribunal qu'il avait recommencé à travailler pour son ex-employeur en mars 2017, et ce, pour une période de six jours. Il a repris son emploi chez lui en août 2017 et travaille toujours aujourd'hui pour cet employeur. Il a dit avoir communiqué avec celui-ci les deux fois pour s'enquérir des possibilités de travail et s'être vu offrir un emploi à la suite de ces appels.

[8] Le prestataire a déclaré à l'audience ne pas avoir postulé d'autres emplois pendant sa période de chômage entre mars et août, parce qu'il préférerait retourner à son employeur en raison de la grande qualité et de la propreté de son équipement. Il a dit ignorer où ailleurs il aurait pu travailler à l'époque. Il a ajouté avoir fait des recherches sur les employeurs éventuels dans la région et avoir essayé de déterminer pour qui il était capable de travailler. Il a donné des détails sur quatre employeurs visés par ses recherches en s'intéressant aux lieux et à la distance pour s'y rendre, soit X, X, X et X. Il a dit avoir éventuellement fait des recherches sur sept entreprises au total. Certaines n'avaient pas le bon matériel compte tenu de son expérience comme X. Il a dit ne pas avoir pris contact avec elles après avoir effectué sa recherche. Il a déclaré que la seule entreprise jointe était celle de son ex-employeur avec laquelle il aurait communiqué vers la fin de février 2017, ce qui lui avait apporté une courte période d'emploi.

---

« Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là : a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable [...] »

<sup>3</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.001.

[9] Le prestataire a également déclaré avoir vérifié les offres d'emploi dans le journal local, mais sans rien voir d'intéressant. Il a précisé qu'il n'y avait pas de postes de X disponibles près de chez lui. Toutes les entreprises qu'il avait étudiées se situaient à plus d'une heure de son domicile. Son employeur actuel se trouve environ à une heure de distance en voiture, et il a fait la navette.

[10] À la suite de l'audience du 20 août 2019, le prestataire a produit un courriel qu'il disait donner plus de détails sur sa recherche d'emploi. Il y indique s'être rendu à Moncton trois jours pour chercher un emploi dans l'entreprise X. Il a mentionné s'être vu offrir un travail à plein temps dans cette entreprise. Il a également mentionné s'être entretenu avec une entreprise du Québec d'un poste X, avoir fait une recherche sur une autre entreprise X (Nouveau-Brunswick) et s'être préparé à un examen auprès d'une autre entreprise dans X. Il a affirmé avoir effectué une recherche sur son employeur actuel à compter du 25 janvier 2015 et s'être aussi fait offrir un emploi par lui, de sorte qu'il ait pu aviser X qu'il resterait chez cet employeur.

[11] J'ai de la difficulté à me fier à ces renseignements supplémentaires, parce qu'il n'y a pas de dates rattachées à ces démarches de recherche d'emploi auprès de X et des trois autres entreprises. Le prestataire était exclu du bénéfice des prestations ordinaires d'assurance-emploi à compter du 20 février 2016. Il a recommencé à travailler le 5 août 2017. Ainsi, la période visée par la question en appel s'étend du 20 février 2016 au 5 août 2017. Que le prestataire déclare avoir fait une recherche sur son employeur à partir du 25 janvier 2015 et avoir ensuite informé X qu'il n'accepterait pas son offre d'emploi m'indique qu'il s'agit d'une période antérieure au 20 février 2016. Si tel est le cas, ces éléments de preuve n'ont aucun intérêt pour la question visée par l'appel.

[12] De plus, les renseignements que donne le prestataire dans son courriel entrent directement en contradiction avec son témoignage à l'audience. Il a dit à l'audience ne pas avoir pris contact avec quelque employeur que ce soit et ne pas avoir sollicité d'emplois auprès d'entreprises autres que celle de son ex-employeur. Comme les renseignements supplémentaires fournis par le prestataire sur sa recherche d'emploi vont à l'encontre de son témoignage solennel plus tôt dans la journée et comme la période de ses démarches de recherche d'emploi n'est pas définie, je choisis de m'en remettre à son témoignage. Le prestataire a eu l'occasion d'expliquer

en détail ses démarches de recherche d'emploi à l'audience et j'ai pu l'interroger là-dessus. Ainsi, je considère que les renseignements livrés à l'audience sont plus sûrs que les renseignements de son courriel après coup.

[13] Il reste que, même si je devais tenir compte des démarches que décrit son courriel, je n'en conclurais pas moins qu'il n'a pas prouvé que ses démarches de recherche d'emploi étaient raisonnables et habituelles. Dans son témoignage, il a précisé ne pas avoir fait plus qu'une recherche sur d'éventuels employeurs. Il a conclu que la plupart des employeurs ne lui convenaient pas en raison du type de travail ou de la qualité et de la propreté de leur équipement; il n'a donc pas communiqué avec eux. Il a mentionné qu'un employeur, X, était une possibilité, mais en avouant n'avoir pas plus communiqué avec celui-ci.

[14] Je reconnais que le prestataire a axé ses efforts sur la recherche d'un emploi convenable en évaluant les possibilités d'emploi et en communiquant avec son ancien employeur en mars et août 2017, mais j'estime que ses démarches n'étaient pas suffisantes si je les compare aux activités de recherche d'emploi qu'impose le *Règlement sur l'assurance-emploi*. J'estime également que les éléments de preuve produits par lui ne confirment pas que ses démarches ont été soutenues tout au long de sa période de chômage. Le prestataire ne s'est donc pas acquitté du fardeau qui lui revenait de prouver qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable.

### ***Capacité de travailler, disponibilité et incapacité de trouver un emploi convenable***

[15] Pour juger si un prestataire est disponible pour travailler, il faut déterminer s'il est capable de le faire<sup>4</sup>. La capacité de travailler est liée à la capacité du prestataire à exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel ou de tout autre emploi convenable<sup>5</sup>. La capacité et la disponibilité sont des exigences liées l'une à l'autre suivant l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, parce que la disponibilité d'un prestataire peut être limitée s'il est incapable de travailler.

---

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c Cauglin*, A-1168-84.

[16] Le prestataire a fait une demande initiale de prestations de maladie le 31 octobre 2016. Il a déclaré dans cette demande avoir cessé de travailler le 6 octobre 2016 en raison d'une maladie et ne pas retourner au travail pour cause de santé. Il a présenté à la Commission une note médicale mentionnant qu'il devait être absent du travail une à deux semaines.

[17] La Commission a d'abord exclu le prestataire du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour avoir volontairement quitté son emploi sans motif valable. L'intéressé a demandé une révision de cette décision et dit à la Commission qu'il avait quitté à la suite d'un accident du travail dont les effets étaient graves et avaient duré plutôt longtemps. La Commission a modifié sa décision sur la question du départ volontaire, mais pour ensuite estimer que le prestataire ne pouvait recevoir de prestations ordinaires à compter du 20 février 2016, n'ayant pas démontré être capable de travailler et disponible pour le faire. Plus précisément, elle a dit que les déclarations du prestataire en réexamen confirmaient qu'il était trop indisposé pour travailler ou chercher un emploi convenable.

[18] Le prestataire contestait cette décision à l'audience. Il a dit que la Commission avait mal interprété ses déclarations et considéré son état comme plus grave qu'il ne l'était. Il a reconnu avoir mentionné à la Commission avoir aménagé sa roulotte comme une unité de soins intensifs d'hôpital, mais en niant avoir dit s'être calfeutré [traduction] « dans un bunker ». Il a précisé avoir voulu dire qu'il ne pouvait recevoir d'appels de téléphone cellulaire dans sa roulotte, ce genre de réception étant indisponible de la même manière dans un service de soins intensifs. Il a déclaré s'être rétabli de ses blessures dans les deux semaines.

[19] Il convient de noter que la décision de la Commission est fondée sur les déclarations faites par le prestataire dans un entretien du 25 juillet 2019. Le compte rendu de l'entretien est précédé d'une note de l'agente de la Commission qui dit : [traduction] « Le client parlait continuellement et sautait d'un sujet à l'autre de façon incohérente [...] les déclarations produites par le client ont été consignées en style télégraphique au mieux des capacités de l'agente. »

[20] J'estime que la preuve confirme que le prestataire était rétabli de son accident le 20 février 2016 et était capable de travailler à partir de cette date. Il est admis qu'il a quitté le travail pour des raisons de santé le 6 octobre 2016. Il a affirmé à l'audience s'être rétabli de son accident dans les deux semaines et avoir été capable de retourner au travail. La note médicale

remise à la Commission le confirme en disant que le prestataire devait être absent du travail jusqu'à deux semaines pour se rétablir. Je trouve de même que la preuve de la Commission par les déclarations du 25 juillet 2019 du prestataire est moins fiable que le témoignage de celui-ci, car les notes de l'agente de l'organisme font voir qu'elle avait de la difficulté à comprendre et à consigner fidèlement les déclarations de l'intéressé.

[21] Passons maintenant à la question de savoir si le prestataire était disponible pour travailler. Celui-ci peut établir sa disponibilité en prouvant son désir de retourner sur le marché du travail dès que s'offre un emploi convenable, en démontrant ses démarches pour trouver un tel emploi et en ne fixant pas de conditions personnelles susceptibles de restreindre ses chances de réintégrer ce marché<sup>6</sup>. Je dois m'attacher à chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité<sup>7</sup> en regardant l'attitude et la conduite du prestataire<sup>8</sup>.

[22] Le prestataire a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès que s'offrirait un emploi convenable. J'accepte son témoignage selon lequel il voulait retourner sans tarder au travail parce qu'il devait subvenir à ses besoins et éprouvait des difficultés financières, son revenu ayant diminué depuis qu'il avait cessé de travailler en octobre 2016. Il voulait également que son emploi actuel soit considéré comme témoignant de son désir de travailler. Il a déclaré travailler pour la même entreprise depuis le 5 août 2017.

[23] J'estime qu'il n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable. Je me suis guidée, pour me prononcer sur ce second facteur, sur les activités de recherche d'emploi énumérées plus haut, bien que cette liste ne soit pas contraignante dans l'examen de cette exigence particulière. Pour les motifs que j'ai exposés, les démarches de recherche d'emploi de l'intéressé ont consisté en une recherche sur d'éventuels employeurs et en une communication avec son ex-employeur en mars et août 2017. Ce ne sont pas là des efforts qui répondent aux critères de ce second facteur.

[24] J'ajoute que le prestataire a fixé des conditions personnelles qui pourraient avoir indûment restreint ses chances de revenir sur le marché du travail. Il a dit avoir écarté plusieurs

---

<sup>6</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96.

<sup>7</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>8</sup> *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92; *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

employeurs en considérant que l'équipement qu'ils utilisaient n'était pas de la même qualité que celui de son ex-employeur. Il a aussi dit que son ancien employeur entretenait l'équipement exceptionnellement bien et le gardait plus propre que dans la plupart des entreprises. Il a précisé que c'était la raison pour laquelle il aimait mieux retourner chez son ex-employeur que de prendre la chance d'opter pour une autre entreprise où il aurait pu avoir à employer du matériel peu propre ou peu sûr. J'estime que la préférence marquée pour son ex-employeur était une condition personnelle qu'il fixait et qui pourrait avoir indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail, d'autant qu'il avait choisi de demander du travail seulement à celui-ci plutôt que de sonder d'autres possibilités.

[25] Vu mes conclusions sur les trois facteurs étudiés, je juge que, si le prestataire a bel et bien démontré être capable de travailler, il n'a pas prouvé être disponible pour le faire et incapable de trouver un emploi convenable à compter du 20 février 2016<sup>9</sup>.

## CONCLUSION

[26] Je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Catherine Shaw

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 août 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION(S) :	M. R., appellant/prestataire

---

<sup>9</sup> *Loi sur l'assurance-emploi*, art 18(1)(a).