



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *L. R. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1480

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3508

ENTRE :

L. R.

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 : Teresa Jaenen

DATE DE L'AUDIENCE : Le 30 octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 31 octobre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler du 23 décembre 2015 au 25 décembre 2015. La prestataire a travaillé pendant une semaine entière du 27 décembre 2015 au 2 janvier 2016. Cela signifie que les prestations ne peuvent lui être versées.

APERÇU

[2] Toute partie prestataire doit être disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La disponibilité est une exigence permanente; toute partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi. Je dois déterminer si la prestataire a prouvé¹ qu'elle était disponible pour travailler.

[3] La prestataire recevait des prestations d'AE lorsqu'elle a décidé d'ouvrir sa garderie. Elle a fait la demande d'un numéro d'entreprise auprès de l'Agence du revenu du Canada, qui était en vigueur le 23 décembre 2015, et elle a officiellement ouvert sa garderie le 4 janvier 2016.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a déterminé que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 23 décembre 2015 au 25 décembre 2015 et a imposé une inadmissibilité. Par la suite, la Commission a déterminé que la prestataire avait travaillé à son compte pendant la semaine du 28 décembre 2015 au 3 janvier 2016 et que, par conséquent, elle ne pouvait pas recevoir des prestations d'AE. La Commission a donc imposé une inadmissibilité.

[5] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle était disponible pour travailler, mais qu'elle ne voyait aucun intérêt à chercher un emploi pour une courte période avant d'ouvrir sa garderie. Elle soutient qu'elle devrait recevoir des prestations d'AE, car elle était toujours sans emploi, même lorsqu'elle mettait sur pied sa garderie. De plus, elle fait remarquer qu'elle n'a pas officiellement ouvert sa garderie avant le 4 janvier 2016 et qu'elle n'a touché aucun revenu pendant la période du 23 décembre 2015 au 3 janvier 2016.

¹ Il incombe à la prestataire de le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

QUESTIONS EN LITIGE

[6] La prestataire était-elle disponible pour travailler?

[7] La prestataire a-t-elle eu une semaine de chômage?

ANALYSE

Disponibilité

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[8] Deux articles différents de la loi exigent que toute partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler²; la Commission a exclu la prestataire du bénéfice des prestations au titre des deux articles. J'examinerai d'abord la question de savoir si la prestataire a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables³.

[9] La loi énonce les critères que je dois considérer pour déterminer si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁴. Je dois examiner si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également examiner les démarches de la prestataire dans les activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des débouchés professionnels; la préparation d'un curriculum vitae ou d'une lettre d'accompagnement; l'inscription à des outils de recherche d'emploi, à des banques d'emplois électroniques ou à des agences de recherche d'emploi; la participation à des ateliers de recherche d'emploi ou à des foires de l'emploi; le réseautage; la communication avec des employeurs éventuels; la présentation de demandes d'emploi; la participation à des entrevues et à des évaluations des compétences.

² Pour obtenir d'une partie 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 sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) précise que la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE prévoit que la partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable.

³ Loi sur l'AE, art 50(8).

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), art 9.001.

[10] La Commission affirme que la prestataire s'est retirée du marché du travail assurable le 23 décembre 2015, lorsqu'elle a fait sa demande de numéro d'entreprise auprès de l'Agence du revenu du Canada, réorientant son attention vers son travail indépendant exclusivement. La déclaration de la prestataire selon laquelle elle n'était pas à la recherche d'un emploi et se concentrait sur son travail indépendant en date du 23 décembre 2015 appuie le fait qu'elle n'a pas démontré sa disponibilité pour la période du 23 décembre 2015 au 25 décembre 2015.

[11] La prestataire affirme qu'elle est tombée au chômage après avoir travaillé pour une entreprise pendant 33 ans. Elle dit qu'elle n'a pas été capable de trouver un emploi et qu'elle a décidé d'ouvrir une garderie. Elle affirme qu'elle était toujours disponible pour travailler, mais qu'elle ne voyait aucun intérêt à chercher un emploi alors que sa garderie ouvrait ses portes dans une semaine ou deux. Elle a déclaré qu'elle n'était pas en mesure de fournir une liste de recherches d'emploi et qu'elle a probablement fait des recherches en ligne. Elle a affirmé que si on lui avait offert un emploi plus lucratif que sa garderie, elle l'aurait accepté.

[12] J'estime que la preuve selon laquelle la prestataire était capable de travailler est incontestée, mais que la prestataire n'a fait aucune démarche habituelle et raisonnable pour trouver un emploi après avoir demandé son numéro d'entreprise.

Fait d'être capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable

[13] Je dois également examiner si la partie prestataire a prouvé qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable⁵. Il incombe à la partie prestataire de prouver les trois éléments suivants pour démontrer qu'elle était disponible au titre de cet article :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible;
2. l'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;

⁵ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

3. aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail⁶.

La prestataire désirait-elle réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible?

[14] Non, la prestataire ne désirait pas réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible. La prestataire a admis qu'elle avait pris la décision d'ouvrir sa garderie et qu'elle n'était plus à la recherche d'un emploi.

La prestataire a-t-elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[15] Non, la prestataire n'a fait aucune démarche pour trouver un emploi convenable.

[16] La prestataire a soutenu qu'elle était toujours disponible pour travailler. Toutefois, elle a admis à la Commission et à moi-même qu'elle ne voyait aucun intérêt à chercher un emploi à partir du 23 décembre 2015, car elle avait pris la décision d'ouvrir une garderie le 4 janvier 2016. Elle a affirmé qu'elle ne voyait aucune utilité à continuer de chercher un emploi pour une période aussi courte.

[17] La prestataire affirme qu'elle n'était pas en mesure de fournir une liste des emplois pour lesquels elle avait postulé. Comme cela fait un certain temps, elle dit qu'elle avait probablement fait des recherches en ligne. La prestataire affirme que si on lui avait offert un emploi plus lucratif que sa garderie, elle l'aurait accepté.

[18] J'ai tenu compte des déclarations de la prestataire et je préfère ses déclarations selon lesquelles elle n'a pas fait de recherche d'emploi depuis le 23 décembre 2015, parce qu'elle pensait qu'il était futile d'être plus crédible.

[19] Je ne suis pas convaincue que la prestataire était toujours à la recherche d'un emploi parce qu'elle n'a pas été en mesure de me fournir une liste de recherches d'emploi et que sa seule

⁶ *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96 et A-57-96.

déclaration selon laquelle elle avait probablement fait des recherches en ligne me convainc qu'elle ne faisait pas de démarches sérieuses pour trouver un emploi.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[20] Oui, selon les déclarations que la prestataire a faites à la Commission et moi-même, j'estime que la prestataire pensait qu'il était futile de continuer à chercher un emploi alors qu'elle attendait d'ouvrir sa garderie. Par conséquent, la prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[21] J'estime que la prestataire a fait le choix personnel de cesser ses recherches d'emploi assurable et de mettre sur pied sa propre garderie.

La prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable?

[22] Dans ces circonstances, la prestataire ne pouvait pas satisfaire aux critères établis dans *Faucher*. Elle ne pouvait pas prouver qu'elle était disponible pour travailler, parce qu'elle n'avait pas l'intention de chercher un autre emploi, qu'elle n'a déployé aucun effort pour en trouver un et qu'elle a attendu l'ouverture de sa garderie.

[23] J'estime que la prestataire n'a pas satisfait au critère juridique visant à prouver sa disponibilité⁷.

[24] Comme la prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et du *Règlement sur l'assurance-emploi*, elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations pendant la période visée. La Commission a correctement imposé une inadmissibilité.

⁷ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

Semaine de chômage

Question en litige n° 2 : La prestataire a-t-elle eu une semaine de chômage entre le 27 décembre 2015 et le 2 janvier 2016?

[25] Je dois déterminer si la prestataire est inadmissible aux prestations étant donné qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était au chômage. Pour ce faire, je dois déterminer si le niveau d'engagement de la prestataire dans son entreprise était de mesure limitée, en analysant les six facteurs dans le contexte des activités professionnelles.

[26] La loi prévoit qu'une personne peut recevoir des prestations d'AE pour chaque semaine de chômage⁸. Une semaine de chômage signifie toute semaine pendant laquelle une personne n'effectue pas une semaine entière de travail⁹.

[27] Si une personne travaille à son compte ou gère une entreprise pendant une semaine au cours d'une période de prestations¹⁰, cette personne est réputée travailler pendant des semaines entières. Par conséquent, la semaine en question ne sera pas considérée comme une semaine de chômage¹¹. La personne ne peut donc pas recevoir de prestations d'AE¹².

[28] Il existe une exception si la prestataire a un niveau d'engagement limité dans l'entreprise. Pour déterminer son niveau d'engagement, je dois examiner les faits plutôt que les pensées et les sentiments de la prestataire. J'examine si la prestataire ne ferait pas normalement de son travail indépendant ou de son entreprise son principal moyen de subsistance.

[29] La prestataire doit prouver¹³ que son niveau d'engagement dans l'entreprise était assez limité pour que l'exception s'applique.

⁸ Loi sur l'AE, art 9.

⁹ Loi sur l'AE, art 11(1).

¹⁰ Règlement sur l'AE, art 30(1).

¹¹ Loi sur l'AE, art 9.

¹² *Marlowe c Canada*, 2009 CAF 102.

¹³ *Canada (Procureur général) c Falardeau*, A-396-85; il incombe à la prestataire de le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

[30] Je dois examiner les six facteurs suivants pour déterminer si le travail indépendant de la prestataire ou si son niveau d'engagement dans l'entreprise est suffisamment limité pour que l'exception s'applique¹⁴ :

1. le temps consacré;
2. la nature et le montant de l'argent, des biens¹⁵ et des autres ressources investis;
3. la réussite ou l'échec financiers de l'entreprise;
4. la nature permanente, constante ou durable¹⁶ de l'entreprise;
5. la nature de l'entreprise;
6. l'intention et la volonté de la prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi¹⁷.

Temps consacré

[31] La Commission affirme que la prestataire travaillera de 7 h 15 à 17 h 15, lorsque la garderie sera opérationnelle. La prestataire a également passé de nombreuses heures à se préparer, avant l'ouverture.

[32] La prestataire affirme qu'elle a passé un minimum de temps à se préparer avant d'ouvrir sa garderie. Elle dit avoir passé du temps à demander une vérification de son casier judiciaire et du registre sur les abus infligés aux enfants. De plus, elle a fait une demande de numéro d'entreprise. Elle affirme que sa fille lui a donné un coup de main avec la publicité sur les médias sociaux. La prestataire a également mis une annonce dans les écoles en plus de faire du bouche-à-oreille.

[33] J'estime que le temps que la prestataire a consacré à l'ouverture de sa garderie à domicile ne constituerait pas un niveau d'engagement limité, car il faudrait beaucoup de temps pour que

¹⁴ *Lemay c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, A-662-97.

¹⁵ L'article 30(3) du Règlement sur l'AE renvoie au montant du « capital et des autres ressources » investis.

¹⁶ L'article 30(3) du Règlement sur l'AE renvoie au « maintien » de l'entreprise.

¹⁷ Règlement sur l'AE, art 30(3).

sa garderie soit opérationnelle. La prestataire a admis avoir eu besoin de temps pour demander une vérification de son casier judiciaire et du registre sur les abus infligés aux enfants ainsi que pour apporter les résultats au poste de police. Elle devait obtenir un permis municipal. De plus, elle a passé du temps à faire l'annonce de ses places en garderie et à acheter du matériel.

Nature et montant de l'argent, des biens et des autres ressources investis

[34] La Commission affirme que la prestataire a acheté des jouets et du matériel d'art plastique, et que la nature et le montant de l'argent, des biens et des autres ressources investis étaient limités.

[35] Je suis d'accord avec la Commission à l'effet que gérer une garderie à domicile exigerait une nature et un montant d'argent, des biens et des autres ressources investis limités.

Réussite ou échec financiers de l'emploi ou de l'entreprise

[36] La Commission affirme que la prestataire considère son entreprise comme étant sa principale source de revenus.

[37] La prestataire dit qu'elle a mis sur pied sa garderie alors qu'elle n'était pas capable de se trouver un emploi. Elle affirme avoir décidé d'ouvrir sa garderie pour lui permettre d'être stable sur le plan financier.

[38] La situation financière de l'entreprise ne démontre pas un niveau d'engagement limité, car c'était le principal objectif de la prestataire d'avoir une entreprise à domicile prospère afin de jouir d'une stabilité financière et d'en faire sa principale source de revenus.

Nature permanente, constante ou durable de l'entreprise

[39] La Commission affirme que l'entreprise se maintient.

[40] La prestataire dit que sa garderie a ouvert ses portes le 4 janvier 2016 et qu'elle est toujours en affaires.

[41] L'entreprise est de nature permanente, constante et durable. Cela ne démontre pas un niveau d'engagement limité, car la prestataire a confirmé que son entreprise est de nature

permanente, ce qui signifierait que ce soit son objectif de continuer à gérer sa garderie pendant la semaine du 27 décembre 2015 au 2 janvier 2016.

Nature de l'entreprise

[42] Il ne fait aucun doute : l'emploi ou l'entreprise consiste en une garderie à domicile.

Intention et volonté de la prestataire de chercher et d'accepter sans tarder un autre emploi

[43] Selon la Commission, la prestataire a déclaré qu'elle a cherché un emploi auprès de différents employeurs jusqu'à ce qu'elle fasse la demande d'un numéro d'entreprise, et elle a confirmé avoir demandé son numéro d'entreprise le 23 décembre 2015. La prestataire a dit qu'elle ne voyait aucun intérêt à chercher un emploi entre le 23 décembre et le 3 janvier 2016 puisqu'elle aurait seulement occuper le poste pendant une semaine ou deux.

[44] La prestataire ne conteste pas le fait selon lequel elle n'a pas cherché d'emploi à partir du 23 décembre 2015. Elle affirme qu'elle était disponible, mais qu'elle ne voyait aucune utilité à chercher un emploi alors qu'elle ouvrait une garderie le 4 janvier 2016. La prestataire affirme que si on lui avait offert un emploi plus lucratif que sa garderie après le 23 décembre 2015, elle l'aurait accepté.

[45] J'estime que la déclaration de la prestataire selon laquelle elle n'était plus à la recherche d'un emploi ne démontre pas un niveau d'engagement limité, car la prestataire n'avait aucune intention de chercher un emploi après avoir fait la demande de son numéro d'entreprise.

[46] J'ai examiné la déclaration de la prestataire selon laquelle elle aurait accepté tout emploi plus lucratif que sa garderie alors qu'elle attendait d'ouvrir cette dernière. Toutefois, j'accorde peu de poids à sa déclaration, car la prestataire a admis qu'elle n'avait postulé à aucun emploi, de sorte qu'il n'y aurait eu aucune offre d'emploi à accepter sans tarder.

Niveau d'engagement de la prestataire

[47] J'ai examiné et soupesé les six facteurs. Le facteur concernant l'intention et la volonté de la prestataire d'accepter sans tarder un autre emploi est très important¹⁸. En examinant la situation dans son ensemble, l'exception ne s'applique pas au travail indépendant de la prestataire.

[48] La prestataire a travaillé pendant une semaine entière. Cela signifie que les prestations ne peuvent être versées à la prestataire, car celle-ci n'a pas eu de semaine de chômage.

[49] La prestataire affirme qu'elle ne devrait pas être pénalisée pour avoir trouvé un emploi en lançant sa propre entreprise et qu'elle ne devrait plus être un fardeau pour le régime d'AE.

[50] Comme l'a noté la Cour d'appel fédérale, les efforts déployés par une partie prestataire pour se créer un nouvel emploi ou lancer sa propre entreprise sont fort louables. Toutefois, ces efforts excluent la partie prestataire du régime d'AE, lequel est conçu pour assurer des prestations temporaires aux personnes sans emploi qui cherchent activement un autre emploi¹⁹.

CONCLUSION

[51] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité du 23 décembre 2015 au 25 décembre 2015.

[52] Je conclus que la prestataire n'était pas au chômage, car elle a travaillé pendant une semaine entière du 28 décembre 2015 au 2 janvier 2016.

[53] L'appel est rejeté.

Teresa Jaenen

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

¹⁸ *Charbonneau c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 61.

¹⁹ *Canada (Procureur général) c Jouan*, A-366-94.

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 30 octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	L. R., appelante