



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *D. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1549

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3504

ENTRE :

D. L.

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 5 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 7 novembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté avec modifications.

APERÇU

[2] L'appelant a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi débutant le 14 avril 2019. Le 5 juin 2019, il indique sur un formulaire de recherche d'emploi qu'il n'a pas encore effectué de recherche d'emploi en raison de sa situation familiale. Le 2 juillet 2019, la Commission avise l'appelant qu'elle considère qu'il n'est pas disponible pour travailler à partir du 15 avril 2019. Un trop payé de 5 620\$ est alors créé.

[3] L'appelant est en désaccord avec la décision de la Commission comme ses prestations ont été coupées sans avertissement ce qui lui a occasionné un stress pour sa famille et au niveau financier. Il indique qu'il n'avait pas encore fait de recherches d'emploi en raison d'une ordonnance de la Cour. Il soutient que la Commission a rendu une décision rapide, sans se soucier de sa bonne foi. Enfin, il indique être en accord avec le fait de se voir couper des prestations, mais est en désaccord avec la réclamation des 5 versements faits, ce qui est inhumain (GD2-2/3).

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[4] Si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu qu'elle a été avisée de la tenue de l'audience¹.

[5] Le Tribunal note qu'un courriel contenant l'avis d'audience a été transmis à l'appelant le 24 octobre 2019, mais a été retourné. Ainsi, l'avis d'audience a été transmis par poste prioritaire. L'appelant a reçu l'avis d'audience le 29 octobre 2019 puisqu'il a lui-même signé la réception de celui-ci.

¹ *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, paragraphe 12 (1).

[6] L'appelant ne s'est pas présenté à l'audience du 5 novembre 2019 et n'a pas communiqué avec le Tribunal depuis. Ainsi, le Tribunal est d'avis qu'il peut procéder en l'absence de l'appelant puisqu'il est convaincu que celui-ci a été avisé de la tenue de cette audience.

QUESTION EN LITIGE

[7] L'appelant était-il disponible à travailler à partir du 15 avril 2019 au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (« LAE ») ?

ANALYSE

Question en litige : L'appelant était-il disponible à travailler à partir du 15 avril 2019 ?

[8] Un 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, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable².

[9] Il incombe aux prestataires de prouver leur disponibilité et un prestataire d'assurance-emploi doit s'assurer d'être disponible en tout temps. Il sera déclaré inadmissible si son comportement et ses dires ne sont pas suffisamment convaincants pour démontrer une réelle disponibilité à l'emploi³.

[10] Pour ce faire, la disponibilité doit être regardée en fonction de trois facteurs : le désir du prestataire à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert, les efforts nécessaires fournis pour se trouver un emploi convenable et le fait de ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail⁴.

[11] Ainsi, le Tribunal doit déterminer si l'appelant était disponible à travailler. Pour ce faire, le Tribunal doit répondre aux questions suivantes :

² LAE, alinéa 18 (1) a).

³ *Canada (PG) c. Cornelissen-O'Neil*, #A-652-93.

⁴ *Faucher*, #A-56-96, #A-57-96.

- L'appelant démontre-t-il son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert ?
- L'appelant fournit-il les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable ?
- L'appelant établit-il des conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail ?

L'appelant avait-il le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert?

[12] Le Tribunal n'est pas satisfait que l'appelant démontre son désir à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert.

[13] La Commission indique qu'elle ne doute pas que le prestataire souhaiterait travailler à temps plein et ne doute pas non plus du fait que ses empêchements soient hors de son contrôle comme il le mentionne (GD3-27).

[14] L'appelant indique qu'il n'a pas encore fait de recherche d'emploi en raison de sa situation familiale. Il explique qu'il a une ordonnance de la Cour, l'obligeant à être chez lui à 15h00 pour s'occuper de ses enfants et il ne peut quitter son domicile avant 8h00 (GD3-16 à GD3-21).

[15] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert⁵. Le Tribunal doit maintenant évaluer si l'appelant a effectué des démarches d'emploi concrètes en ce sens⁶.

L'appelant fournit-il les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable ?

[16] Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré faire les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable.

⁵ Faucher #A-56-96.

⁶ Primard, #A-683-01.

[17] L'appelant a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi⁷. 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.

[18] La Commission peut exiger d'un prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁸.

[19] Pour déterminer si un prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable, le Tribunal doit considérer si un prestataire a orienté ses recherches en fonction des critères suivants: l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues, la participation à des évaluations des compétences⁹.

[20] Pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable, le Tribunal doit considérer les facteurs suivants : l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses, la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire¹⁰.

[21] La Commission indique que le prestataire a affirmé qu'il ne pouvait pas travailler du tout pendant la période estivale, pour s'occuper de ses enfants, et qu'il pourrait être disponible pour travailler vingt-cinq (25) heures par semaine à la reprise des classes. Il a aussi mentionné qu'il ne pouvait pas quitter la maison avant 8h00 et qu'il devait être de retour à 15h00, car il devait être présent lorsque ses enfants sont de retour de l'école (car une ordonnance de la Cour interdit à la

⁷ *Cornelissen-O'Neil*, #A-652-93, *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

⁸ LAE, paragr. 50 (8).

⁹ *Règlement sur l'assurance-emploi* (« RAE »), art. 9.001.

¹⁰ RAE, art. 9.002.

mère de demeurer seule avec les enfants). Il a ajouté qu'il devait être présent à partir de 14h30 le vendredi, car son enfant a des traitements médicaux.

[22] Le 5 juin 2019, l'appelant a confirmé ne pas avoir fait de démarche d'emploi jusqu'à présent. Il a indiqué avoir mis à jour son curriculum vitae et avoir participé à une séance d'Emploi Québec (GD3-17).

[23] Néanmoins, le Tribunal constate que ce n'est que le 10 juin que l'appelant est contacté par la Commission au sujet de ses démarches d'emploi. La Commission l'avise alors de ses responsabilités en tant que prestataire de l'assurance-emploi. L'appelant confirme alors à la Commission qu'il ne pourra chercher de l'emploi en raison de l'ordonnance de la Cour (GD3-20).

[24] Ainsi, malgré le fait que l'appelant ait été contacté le 10 juin 2019, ce n'est que le 2 juillet 2019 que la Commission rend une décision concernant sa non-disponibilité à travailler. La Commission établit cette non-disponibilité à partir du 15 avril 2019. Bien que la Commission n'ait pas accordé de délai raisonnable à l'appelant pour corriger le tir, le Tribunal ne peut nier que la position de l'appelant était ferme à savoir qu'il ne pouvait être à la recherche d'un emploi en raison de l'ordonnance de la Cour.

[25] Néanmoins, le Tribunal est d'avis que la Commission se doit d'informer l'appelant de ses obligations et de lui accorder un délai raisonnable. Le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables dans le but de se trouver un emploi convenable comme l'appelant n'est pas à la recherche d'un emploi. Néanmoins, le Tribunal est d'avis que la Commission ne doit pas rendre une décision rétroactive au début de la demande de l'appelant comme elle l'a fait. Le Tribunal est d'avis que ce n'est qu'à partir du moment où la Commission avise l'appelant qu'elle peut confirmer que l'appelant ne répondait pas à ses obligations en matière de disponibilité. Ainsi, le Tribunal est d'avis que l'appelant n'a pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables à partir du 10 juin 2019.

L'appelant établit-il des conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail ?

[26] Le Tribunal est d'avis que l'appelant impose des conditions personnelles pouvant limiter ses chances de retourner au travail.

[27] La disponibilité d'un prestataire ne peut être subordonnée à des conditions personnelles particulières ou des restrictions trop contraignantes qui limiteraient ses chances de se trouver un emploi¹¹.

[28] La Commission considère que le prestataire démontre qu'il y a de conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de regagner le marché du travail en étant limité, comme il l'affirme, dans les horaires de travail qu'il peut accepter tout comme dans le nombre d'heures de travail qu'il peut effectuer. Pour la période estivale, il affirme même qu'il ne peut pas travailler du tout. Le Commission considère donc qu'il n'a pas la possibilité d'accepter et d'occuper un emploi qui serait à temps plein du lundi au vendredi. Le prestataire ne pourrait pas non plus occuper un emploi qui impliquerait de travailler le soir, la fin de semaine ou de nuit. Dans ce contexte, le prestataire est limité de manière importante dans ses chances de trouver un emploi. Le prestataire affirme qu'il ne peut pas travailler du tout pendant la saison estivale et doit se limiter à 25 heures de travail lorsque ses enfants vont à l'école.

[29] De plus, la Commission considère que le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas cherché d'emploi, n'avait pas postulé sur des offres d'emploi, à l'exception d'un seul employeur, le X, alors que cet employeur a affirmé ne pas connaître le prestataire.

[30] Le Tribunal est d'avis qu'un prestataire ne doit pas limiter ses chances de trouver un emploi sur le marché du travail par des conditions personnelles. L'appelant confirme ne pas être disponible à travailler en raison de l'ordonnance de la Cour.

[31] Le Tribunal est d'avis, en prenant en considération la preuve et les observations présentées par les parties, que sur une balance des probabilités, l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible à travailler au sens de l'alinéa 18 (1) a) de la Loi. Le Tribunal est d'avis que l'appelant ne répond pas aux critères énoncés par *Faucher*. Néanmoins, en raison du fait que ce

¹¹ *Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321.

n'est que le 10 juin 2019 que la Commission avise l'appelant de ses obligations, le Tribunal est d'avis que ce n'est qu'à partir de cette date que l'inadmissibilité doit être imposée.

[32] Enfin, en ce qui a trait à la défalcation du trop payé, le Tribunal n'a malheureusement pas compétence pour rendre une décision à ce sujet¹².

CONCLUSION

[33] L'appel est rejeté avec modifications. L'inadmissibilité doit être imposée à partir du 10 juin 2019.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	5 novembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Aucune partie présente à l'audience.

¹² LAE, article 112.1.