



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *S. S. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1598

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3958

ENTRE :

**S. S.**

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 : Manon Sauvé

DATE DE L'AUDIENCE : 9 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : 12 décembre 2019

## DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour occuper un emploi convenable à partir du 24 juin 2019.

## APERÇU

[2] S. S., l'appelante, travaille comme brigadière scolaire pour X. Elle est mise à pied le 21 juin 2019 en raison d'un manque de travail. Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance emploi à la Commission. Une période de prestations est établie à partir du 23 juin 2019. L'appelante est convoquée à une séance d'information pour le 21 août 2019. Elle se présente à la session d'information. Elle remplit un formulaire et déclare qu'elle garde bénévolement les enfants d'une amie pendant la semaine tout en se cherchant un emploi. Selon la Commission, l'appelante n'est pas disponible à travailler, parce qu'elle consacre son temps à faire du bénévolat pour une amie. Selon l'appelante, elle a fait des démarches pour se trouver un emploi, elle était disponible et elle aurait cessé de s'occuper des enfants si elle avait eu un emploi convenable.

## QUESTIONS EN LITIGE

1. Est-ce que l'appelante était disponible pour travailler à partir 24 juin 2019 ?
2. Est-ce que l'appelante a fait les démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable ?

## ANALYSE

[3] La *Loi*<sup>1</sup> 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. C'est l'appelante qui doit faire la preuve qu'elle était disponible pour travailler à partir 24 juin 2019<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> L'alinéa 18 (1) a) de la Loi sur l'assurance-emploi

<sup>2</sup> Canada (Procureur général) c. Renaud, 2007 CAF 328

[4] La disponibilité s'apprécie par jour ouvrable d'une période de prestations où le prestataire peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler, disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>.

**Question en litige no 1 : Est-ce que l'appelante était disponible pour travailler à partir du 24 juin 2019 ?**

[5] Oui. 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<sup>4</sup>.

[6] Je retiens que l'appelante travaille à titre de brigadière scolaire depuis une dizaine d'années pour X. Elle travaille en moyenne 22 heures par semaine à un taux horaire de 25 \$. Il s'agit d'un emploi saisonnier. En effet, elle est mise à pied en raison d'un manque de travail à la fin de l'année scolaire et elle est rappelée au travail avant le début des classes.

- 1) Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert

[7] Lors de son témoignage, l'appelante a déclaré qu'elle avait le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Je suis d'avis que l'appelante a le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait disponible.

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

[8] Je retiens que l'appelante a travaillé pendant plusieurs années comme monteur-soudeur. Âgée de 56 ans, elle a cessé d'exercer ce métier en raison de ses problèmes de santé. Les tâches

---

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c. Cloutier*, 2005 CAF 73

<sup>4</sup> *Canada (Procureur général) c. Boland*, 2004 CAF 251 ; *Faucher c. Procureur général du Canada* A-56-96

de brigadière lui permettent de respecter ses limites. D'ailleurs, l'appelante a produit lors de l'audience un certificat médical attestant que son emploi de brigadière respecte ses limites physiques.

[9] Dans ce contexte, l'appelante fait des efforts pour se trouver un emploi convenable, c'est-à-dire qu'il respecte ses limitations. Je constate que l'appelante a été convoquée à une séance d'informations le 21 août 2019. Elle a fourni un formulaire attestant de ses recherches d'emploi. Lors de son témoignage, l'appelante a déclaré qu'elle a recommencé à travailler le 27 août 2019. Je suis d'avis que l'appelante a fait des efforts pour se trouver un emploi convenable.

3) Le non - établissement des conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail

[10] Je retiens que l'appelante a informé la Commission qu'elle prenait soin des trois enfants d'une amie, et ce, bénévolement dans l'attente de se trouver un emploi. Elle pouvait cesser de prendre soin des enfants à n'importe quel moment, sa fille pouvant la remplacer ou les parents des enfants. Elle s'est d'ailleurs présentée à une entrevue chez un employeur sans problème.

[11] Selon la Commission, l'appelant n'a pas réussi à prouver sa disponibilité à travailler du 24 juin 2019 au 23 août 2019 parce qu'elle gardait bénévolement 3 enfants. Elle n'a pas démontré avoir fait une démarche d'emploi soutenue pendant toute cette période. Elle a d'ailleurs affirmé qu'elle ne quitterait pas son emploi habituel à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein.

[12] Selon l'appelante, elle a démontré qu'elle était disponible pour travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. En effet, l'appelante pouvait cesser de prendre soin des enfants, si elle obtenait un emploi convenable. Elle a fait des démarches pour se trouver un emploi et elle a obtenu une entrevue.

[13] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner au travail. Pour en arriver à cette conclusion, je me suis basée sur le témoignage crédible de l'appelante et de ses démarches pour se trouver un emploi. L'appelante a déclaré qu'elle cesserait de s'occuper

des enfants, si elle avait un emploi convenable. Elle a fait des recherches d'emploi et elle a participé à une entrevue d'embauche<sup>5</sup>. Comme il s'agit d'une question de fait<sup>6</sup>, j'estime que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle a affirmé à plusieurs reprises qu'elle cesserait de s'occuper des enfants, si elle avait un emploi. Et les démarches d'emploi démontrent qu'elle n'était pas limitée dans sa recherche.

[14] En tenant compte des trois éléments, j'estime que l'appelante a démontré qu'elle était disponible à travailler à partir du 24 juin 2019.

**Question en litige no 2 : Est-ce que l'appelante a fait les démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable ?**

[15] Oui. La Commission peut exiger de l'appelante qu'elle fournisse des renseignements démontrant ses démarches pour trouver un emploi convenable. Ces démarches doivent être « habituelles et raisonnables »<sup>7</sup>. Le *Règlement* précise ce que constituent des démarches habituelles et raisonnables<sup>8</sup>.

[16] Selon la Commission, l'appelante n'a pas su démontrer qu'elle a effectué une démarche d'emploi soutenue pendant toute cette période. Elle a d'ailleurs affirmé qu'elle ne quitterait pas son emploi habituel à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein. Une personne qui cherche un emploi et qui est prête et disposée à travailler ne prend pas un engagement à temps plein pour garder 3 enfants bénévolement. Il ne suffit pas de se déclarer disponible à travailler. Il appartient au prestataire de prouver être entré en contact avec un employeur dans le cadre de démarches habituelles et raisonnables.

[17] Selon l'appelante, elle a fait les démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable. Elle a déjà un emploi convenable comme brigadière pour X. Elle a fait des démarches pendant l'été auprès de quelques entreprises qui pouvaient lui offrir un emploi convenable.

---

<sup>5</sup> Canada (Procureur général) c. Wang, 2008 CAF 112 (CanLII)

<sup>6</sup> Canada (Procureur général) c. Lavita, 2017 CAF 82 (CanLII)

<sup>7</sup> L'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance emploi*

<sup>8</sup> L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*

[18] Je retiens du témoignage crédible de l'appelante qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable. En effet, elle a fait des démarches auprès des employeurs de sa région, afin d'obtenir un emploi convenable. Elle a été convoquée à une entrevue d'embauche. Elle s'est présentée à la séance d'informations et elle a rempli son formulaire attestant de ses démarches. Je suis donc d'avis que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable.

## CONCLUSION

[19] Je conclus que l'appelante est admissible au bénéfice des prestations à partir du 24 juin 2019 en démontrant qu'elle était disponible pour travailler au sens de l'alinéa 18 (1) a) de la *Loi*.

[20] L'appel est accueilli.

Manon Sauvé  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	9 décembre 2019
MODE D'AUDIENCE :	En personne
COMPARUTIONS :	S. S., appelante  Me Kim Bouchard, représentante de l'appelante