



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. G. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1563

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-4083

ENTRE :

S. G.

Appelante/Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée/Prestataire [*sic*]

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Leanne Bourassa

DATE DE L'AUDIENCE : Le 19 décembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 décembre 2019

DÉCISION

[1] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi (AE).

APERÇU

[2] La prestataire a quitté son emploi à Postes Canada qu'elle occupait depuis 15 ans, et a présenté une demande de prestations régulières d'AE. La Commission a refusé sa demande parce qu'elle acceptait seulement les emplois à temps partiel de quatre heures par jour et qu'elle n'avait donc pas démontré qu'elle était disponible pour travailler à temps plein. La prestataire a demandé une révision de sa demande et la Commission a de nouveau rejeté sa demande pour les mêmes motifs.

[3] Pour obtenir des prestations régulières d'AE, une personne doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue; la personne doit démontrer qu'elle cherche un emploi. La Commission a déterminé que la prestataire n'était pas admissible à des prestations d'AE à compter du 23 juin 2019, car elle n'était pas disponible pour travailler.

[4] Je dois déterminer si la prestataire a prouvé¹ qu'elle était disponible pour travailler. La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible étant donné qu'elle se limitait à des emplois à temps partiel. La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'un emploi à temps plein serait au-delà de ses capacités, et que sa décision de chercher un emploi à temps partiel était une décision prudente et raisonnable. Personne ne lui a montré un règlement qui interdit le travail à temps partiel.

QUESTION EN LITIGE

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

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

ANALYSE

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[6] Deux articles différents de la loi exigent des parties prestataires qu'elles démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler²; la Commission a déterminé que la prestataire était inadmissible aux prestations aux termes des deux. Je vais d'abord déterminer si la prestataire a démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles³.

[7] La loi énonce les critères que je dois prendre en considération pour déterminer si les démarches de la prestataire étaient raisonnables et habituelles⁴. Je dois déterminer si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également évaluer les efforts de la prestataire par rapport aux activités 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'emplois, la participation à des ateliers de recherche d'emplois ou des foires de l'emploi, le réseautage, les contacts avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la présence à des entrevues, et la réalisation d'évaluations des compétences.

[8] J'estime que la prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour démontrer que ses démarches pour trouver un emploi étaient soutenues et orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Elle n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

² L'article 50(8) prévoit que, pour obtenir d'une partie prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, 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'assurance-emploi* (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.

Les démarches de la prestataire pour trouver un emploi

[9] La prestataire a fourni un document comprenant les démarches qu'elle a faites et l'aide qu'elle a reçue pour préparer son curriculum vitae et ses lettres d'accompagnement ainsi que faire des simulations d'entrevues. Bien que je considère ces activités comme étant utiles pour trouver un emploi, je constate que toutes ces démarches ont été faites avant que la prestataire soit au chômage. Par conséquent, elles n'aident pas à prouver qu'elle faisait des démarches habituelles pour trouver un emploi pendant qu'elle était au chômage.

[10] La prestataire a aussi fourni à la Commission un document expliquant ses activités de recherche d'emploi. Elle a indiqué le nom des organismes qu'elle a approché pour obtenir un emploi, la date à laquelle elle a communiqué avec chaque organisme et la méthode utilisée. Selon cette liste, les démarches de la prestataire ont commencé vers le 25 juin et elle semble avoir approché un employeur potentiel par semaine, parfois deux, soit en personne, par téléphone ou en ligne. Dans certains cas, elle a laissé un curriculum vitae ou une lettre d'accompagnement. Un autre document qu'elle a fourni indique que pour les six premiers organismes sur sa liste, elle a seulement demandé si du travail était, ou serait, disponible.

[11] Selon l'information fournie par la prestataire sur sa recherche d'emploi, je ne suis pas convaincue que ses démarches étaient suffisamment soutenues pour être considérées comme étant raisonnables ou habituelles. Le fait qu'elle a approché une ou deux entreprises par semaine pour leur demander si elles embauchaient n'est pas suffisant pour prouver que la prestataire faisait des démarches sérieuses pour trouver un nouvel emploi.

Ses démarches étaient-elles orientées vers l'obtention d'un emploi convenable?

[12] Je ne suis pas convaincue que la recherche d'emploi de la prestataire était orientée vers l'obtention d'un emploi convenable. Le Règlement sur l'AE prévoit qu'au moment de déterminer ce qui constitue un emploi convenable, parmi les critères qui doivent être pris en considération, il faut évaluer si l'état de santé et les capacités physiques de la partie prestataire lui permettraient d'effectuer le travail⁵.

⁵ Règlement sur l'AE, art 9.002.

[13] À l'audience, j'ai posé des questions à la prestataire au sujet du fait que plusieurs des emplois pour lesquels elle avait postulé étaient dans des serres ou en transformation de produits horticoles. Cela semblait étrange parce que pour appuyer sa demande, la prestataire avait fourni une note médicale qui indiquait qu'elle ne pouvait pas faire de travail qui exigeait qu'elle soulève des charges lourdes. Elle avait aussi affirmé qu'elle faisait de l'arthrite et qu'elle avait de la douleur au dos. Un emploi dans une serre comprendrait probablement des tâches physiques, ce que la prestataire a indiqué comme étant l'une des raisons pour lesquelles elle avait quitté son emploi précédent et pour lesquelles elle souhaitait maintenant seulement avoir un travail à temps partiel. La prestataire a répondu qu'il y avait beaucoup d'emplois dans les serres qui n'exigeaient pas que l'on soulève des choses. Compte tenu des autres limitations physiques qui, selon ce que la prestataire a laissé entendre, avaient contribué à ce qu'elle quitte son emploi précédent, y compris l'arthrite et la douleur au dos, je ne suis pas convaincue qu'un emploi dans une serre lui conviendrait.

[14] La prestataire a aussi postulé pour des emplois en santé mentale et en services sociaux. Elle a expliqué qu'elle s'était concentrée sur ce type d'emploi et sur le travail en horticulture étant donné qu'elle avait de l'expérience dans ces domaines. Avant de commencer à travailler pour Postes Canada il y a 15 ans, elle a aussi travaillé dans le domaine des services de santé mentale. Lorsqu'on lui a demandé si ses compétences pour travailler dans ce domaine étaient à jour, elle a expliqué qu'elle avait arrêté de faire ce genre de travail parce qu'elle avait perdu son zèle après s'être retrouvée dans une situation dangereuse, mais qu'elle était prête à y retourner maintenant. Encore une fois, puisqu'elle a dit que des problèmes physiques et de santé mentale comme l'anxiété avaient contribué à ce qu'elle quitte son emploi précédent, je ne suis pas convaincue que ce type de travail répond aux critères d'un emploi convenable.

Capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable

[15] Je dois aussi déterminer si la prestataire a prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁶. Selon cet article, la prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'elle était disponible :

- qu'elle désire retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible;
- que ce désir s'est traduit par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
- qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail⁷.

[16] Je dois prendre en considération chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité⁸ ainsi qu'examiner l'attitude et la conduite de la prestataire⁹.

La prestataire a-t-elle manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible?

[17] La prestataire n'a pas démontré qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible.

[18] Même si la prestataire a démontré qu'elle était prête à travailler et qu'elle avait effectivement cherché un emploi, pour les raisons susmentionnées, j'estime que ses efforts pour trouver un emploi n'étaient pas soutenus. Le fait que sa recherche d'emploi était limitée et qu'elle a seulement communiqué avec un ou deux employeurs par semaine ne démontre pas un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible.

⁶ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

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

⁸ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A474-97.

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

[19] La prestataire a effectivement fait des démarches pour trouver un emploi. Bien que je ne sois pas liée par la liste d'activités de recherche d'emploi énumérées précédemment, je l'ai prise en considération pour me guider au moment de rendre une décision par rapport à ce deuxième facteur. Comme il a été expliqué plus haut, dans le cadre de ses démarches pour trouver un emploi, la prestataire a rendu visite à des organismes locaux pour vérifier s'ils embauchaient. Elle a aussi appelé des organismes œuvrant dans les domaines qui l'intéressaient et dans lesquels elle avait de l'expérience, et elle a postulé pour des emplois en ligne.

[20] Toutefois, j'estime que ces efforts n'étaient pas suffisants pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur, car je ne suis pas convaincue que les emplois auxquels elle s'intéressait étaient convenables pour elle compte tenu de son état de santé et de ses capacités physiques. Puisque la prestataire a soutenu que ses capacités physiques et mentales ne lui permettraient pas de travailler à temps plein, je ne suis pas convaincue que des emplois qui exigeraient de toute évidence des efforts physiques et intellectuels importants seraient convenables pour la prestataire.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient avoir eu pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[21] La prestataire a effectivement établi des conditions personnelles qui pourraient avoir eu pour effet de limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. La prestataire affirme que ce n'est pas ce qu'elle a fait et que compte tenu de son âge et de ses limitations physiques, il était plus prudent et responsable qu'elle se limite à des emplois à temps partiel. La Commission affirme que puisque la prestataire cherchait seulement un emploi à temps partiel, elle établissait une condition personnelle qui limitait ses chances de trouver un emploi.

[22] La prestataire demande pourquoi il n'est pas suffisant de chercher un emploi à temps partiel pour prouver sa disponibilité. La réponse est qu'il n'est pas interdit de chercher un emploi à temps partiel; toutefois, si une personne limite sa recherche à des emplois à temps partiel en excluant ceux à temps plein, cela réduit le nombre d'emplois auquel elle a accès. Cela réduit ensuite ses chances de retourner sur le marché du travail.

[23] La prestataire soutient qu'elle croit qu'elle serait seulement capable de travailler à temps partiel puisqu'elle a certains problèmes physiques et de santé mentale. La prestataire semblait sincère lors de son témoignage à l'audience et je crois qu'elle a effectivement des problèmes physiques et de santé mentale qui pourraient avoir une incidence sur le type de travail qu'elle pourrait faire. Toutefois, si elle voulait limiter sa recherche d'emploi à cause de ces problèmes, il aurait fallu qu'elle démontre que seul un emploi à temps partiel serait convenable pour elle. Elle a fourni une note de son ou sa médecin datée du 26 août 2019, mais elle précisait seulement que la prestataire ne pouvait pas occuper un emploi où elle devrait soulever des choses de manière répétitive. La note ne dit pas qu'elle devrait limiter ses heures de travail.

[24] De plus, la Commission note que l'on a demandé à la prestataire quel type de travail elle était prête à chercher et accepter. Elle a répondu qu'elle n'accepterait pas de travailler comme commis de vente au détail, représentante des services à la clientèle, télévendeuse, assistante administrative ou commis de bureau, réceptionniste ou secrétaire, ou serveuse d'aliments et de boissons. À l'audience, elle a affirmé honnêtement qu'elle avait dit qu'elle n'était pas prête à chercher ou à accepter ce type de travail, et elle a expliqué qu'elle ne voulait pas être à l'intérieur sous des lumières fluorescentes, car elle se sentirait claustrophobe et emprisonnée. Elle a dit qu'elle avait besoin d'air frais et qu'elle ne voulait pas respirer de l'air recyclé.

[25] Encore une fois, puisque la prestataire n'a fourni aucune preuve médicale pour appuyer le fait qu'elle a établi certaines limites lors de sa recherche d'emploi, je dois conclure que travailler seulement à temps partiel dans certains domaines découle d'un choix personnel de la prestataire et non d'une nécessité médicale. Restreindre une recherche d'emploi en vue d'exclure les emplois à temps plein et ceux n'étant pas dans le domaine de l'horticulture ou du travail de soutien limite effectivement les chances de la prestataire de retourner sur le marché du travail. Puisque la prestataire a établi ces conditions personnelles pour sa recherche d'emploi, je dois conclure qu'elle ne répond pas à ce troisième critère pour démontrer sa disponibilité conformément à la Loi sur l'AE.

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

[26] Compte tenu des conclusions auxquelles je suis arrivée pour ces trois facteurs pris ensemble, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. Sa recherche d'emploi était limitée par des conditions personnelles et elle n'était pas orientée vers l'obtention d'un emploi convenable.

CONCLUSION

[27] Je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Elle n'est donc pas admissible à recevoir des prestations régulières d'AE. Cela signifie que le présent appel est rejeté.

Leanne Bourassa

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 19 décembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	S. G., appelante

¹⁰ Loi sur l'AE au para 18(1)(a).