



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *J. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 140

Numéro de dossier du Tribunal : AD-19-804

ENTRE :

J. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 février 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. La division générale a erré dans la manière dont elle a appliqué le critère juridique, mais j'ai rendu la décision qu'elle aurait dû prendre en concluant tout de même que la prestataire n'était pas disponible pour travailler.

APERÇU

[2] L'appelante, J. M. (appelée « prestataire » dans cette décision), a quitté son emploi en janvier 2019, car les tâches relatives à son travail aggravaient sa douleur au genou. Elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) et elle a reçu des prestations de maladie. Vers la fin d'avril 2019, la prestataire a demandé de convertir ses prestations de maladie en prestations régulières. Elle a affirmé qu'elle ne pouvait pas retourner à son emploi précédent en raison de ses restrictions médicales, mais qu'elle cherchait un travail de type sédentaire.

[3] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a rejeté sa demande de prestations régulières. Elle a conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler, parce qu'elle n'avait pas fait d'efforts suffisants pour trouver un travail adapté à ses restrictions médicales. La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle ne l'a pas changée. Elle a ensuite interjeté appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté l'appel. La prestataire fait maintenant appel de la décision à la division d'appel.

[4] L'appel est rejeté. La division générale a fait une application erronée du critère juridique sur la disponibilité. J'ai corrigé cette erreur, mais le résultat reste le même. La prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

QUELS MOTIFS PUIS-JE CONSIDÉRER POUR L'APPEL?

[5] Je ne peux permettre l'appel que si je conclus que la division générale a commis une ou des erreurs qui sont liées aux « motifs d'appel ». Ces motifs sont décrits ci-dessous¹ :

¹ Il s'agit d'une version en langage simple des trois motifs. Le texte complet se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (LMEDS).

- a) le processus d'audience de la division générale était en partie inéquitable;
- b) la division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a tranché une question sans qu'elle ait le pouvoir de le faire;
- c) la division générale a fondé sa décision sur une importante erreur de fait;
- d) la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a rendu sa décision.

QUESTION(S) EN LITIGE

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a évalué si la prestataire était disponible pour travailler?

ANALYSE

Critère juridique sur la disponibilité

[7] L'article 18(1) de la Loi sur l'AE prévoit qu'une personne prestataire ne sera pas considérée comme étant admissible à des prestations pour les jours pour lesquels elle ne pourra prouver qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire. Dans une cause intitulée *Faucher c Canada (Procureur général)*, la Cour d'appel fédérale a déclaré que la disponibilité doit être évaluée après avoir examiné trois facteurs² (les facteurs « *Faucher* »). Voici ces trois facteurs :

- a) si la personne prestataire désire retourner travailler;
- b) si la personne prestataire agit sur ce désir pour se chercher du travail;
- c) si la personne prestataire établit des conditions personnelles limitant de manière importante sa capacité à retourner au travail.

[8] La division générale a conclu que la prestataire désirait retourner travailler, mais qu'elle a limité sa recherche d'emploi et le type d'emploi qu'elle accepterait. La prestataire a seulement cherché du travail dans sa localité, parce qu'elle avait de la difficulté à organiser son transport

² *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-57-96.

vers toute autre localité. Elle a aussi limité sa recherche à des emplois où elle pouvait travailler toute la journée en position assise en raison de ses problèmes de genou.

[9] En concluant que la prestataire a établi des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner sur le marché du travail (un des facteurs *Faucher*), la division générale a dit ce qui suit à propos de ses problèmes de genou :

Tout au long de la période concernée, la prestataire était soit en attente d'une opération chirurgicale, soit en train de récupérer de celle-ci, ce qui a limité ses chances de retourner sur le marché du travail³. [mise en évidence par le soussigné]

[10] La division générale n'a pas précisé en quoi l'opération chirurgicale de la prestataire « a limité ses chances », mais elle a admis le témoignage de la prestataire selon lequel elle a cherché localement un travail où elle [traduction] « pourrait s'asseoir toute la journée⁴ ». Elle a aussi admis son témoignage sur le fait qu'elle n'a pas pu conduire pendant un certain temps après l'opération qu'elle a subie en juin.

[11] Le troisième facteur *Faucher* indique qu'une personne prestataire ne peut limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en « établiss[ant] des conditions personnelles ». La Commission fait valoir que le fait de savoir si les restrictions de la prestataire sont volontaires ou involontaires n'a pas d'importance. Ce qui importe, c'est que cela a limité ses chances de trouver du travail. Je ne suis pas d'accord. Les restrictions découlant de l'invalidité de la prestataire ne représentent pas une « condition personnelle » que la prestataire a imposée à sa recherche pour trouver le type d'emploi qu'elle est disposée à occuper.

[12] La Commission a cité la décision d'un ancien juge-arbitre du Canada sur les prestations CUB 5849. Toutefois, cette décision ne soutient pas la notion que les restrictions physiques doivent être considérées comme des conditions personnelles. La décision fait la distinction entre des facteurs « personnels » tels que la volonté d'une partie prestataire de travailler et sa capacité physique à travailler. Selon le juge-arbitre, une capacité déficiente d'une partie prestataire à

³ Décision de la division générale au para 15.

⁴ Décision de la division générale au para 8.

travailler ne signifie pas que celle-ci n'est pas disposée à le faire. Les prestataires doivent être évalués en fonction de leur volonté de travailler *dans la limite* de leur capacité.

[13] Les décisions CUB sont non contraignantes pour le Tribunal de la sécurité sociale, mais je suis d'accord avec les commentaires ci-dessous du juge-arbitre :

[La disponibilité] implique que l'on est prêt à travailler dans des conditions normales sans limiter indûment ses chances d'obtenir un emploi. Le fait que l'on soit prêt à travailler est un élément personnel, ce que démontre[sic] bien l'attitude et le comportement du prestataire en cette affaire...

La volonté de travailler et la capacité de le faire sont certainement deux choses différentes. Mais lorsque une personne, bien que frappée d'incapacité, reste en mesure d'accomplir des travaux légers, l'agent chargé de se prononcer sur son cas doit tenir compte de sa volonté de travailler, s'il estime qu'elle est toujours employable comme personne...

[14] Une autre décision d'un juge-arbitre (CUB 16840) a maintenu une décision qui concluait qu'un prestataire avait fait peu de démarches pour trouver un autre emploi *qui convenait mieux à sa capacité limitée*. De son côté, la décision CUB 14866B indique que la Commission aurait pu donner plus de latitude à un prestataire dont les capacités *et l'état de santé* limitaient ses chances.

[15] Je suis convaincu qu'on ne peut attendre d'une personne prestataire qui est partiellement limitée qu'elle soit disponible pour des emplois qui excèdent sa capacité à travailler. Au sens de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, le terme « disponibilité » signifie disponibilité pour un emploi convenable. Si la prestataire peut seulement occuper des emplois en position assise en raison de limitations physiques, ces emplois sont les seuls qui sont convenables pour elle. Lorsqu'il est question, dans la décision *Faucher*, « d'établissement de conditions personnelles », cela concerne une situation où une personne prestataire fait un choix qui limite ses possibilités. Les prestataires qui ont des restrictions découlant d'invalidités physiques ne peuvent choisir d'accepter un travail plus exigeant que ce que leurs limitations permettent. Ce type d'emploi n'est pas convenable.

[16] La division générale a mal interprété un des facteurs *Faucher* et a mal appliqué le critère sur la disponibilité. Il s'agit d'une erreur de droit. Maintenant que j'ai trouvé une erreur dans la décision de la division générale, je vais me pencher sur ce que je peux faire pour y remédier.

RÉPARATION

[17] J'ai le pouvoir de modifier la décision de la division générale ou de rendre la décision qu'elle aurait dû rendre⁵. Je pourrais également renvoyer l'affaire à la division générale pour qu'elle réexamine sa décision.

[18] Je rendrai la décision que la division générale aurait dû rendre, parce que je considère que le dossier d'appel est complet. Cela signifie que je suis convaincu du fait que la division générale a déjà examiné toutes les questions soulevées dans cette affaire et que je peux rendre une décision en me fondant sur la preuve déposée devant la division générale.

Capacité

[19] La preuve de la prestataire indiquait qu'elle avait des problèmes de genou qui nécessitaient une opération chirurgicale de remplacement⁶ et le fait qu'elle a subi une opération chirurgicale le 27 juin 2019. La Commission a fourni 15 semaines de prestations de maladie, soit jusqu'à la fin d'avril 2019, alors on peut supposer qu'elle était convaincue que pour recevoir ces prestations, la prestataire ne pouvait pas continuer d'occuper son emploi précédent. J'ai toutes les raisons de croire la preuve présentée par la prestataire concernant son problème de genou et son intervention chirurgicale.

[20] J'estime qu'elle était capable d'occuper certains types d'emploi avant son opération chirurgicale du mois de juin. La prestataire a quitté son emploi en raison des problèmes de genou et a reçu des prestations de maladie. Elle a dit à la Commission qu'elle était capable de travailler le 29 avril 2019, et elle a fourni une note de médecin qui confirmait qu'elle était apte à travailler, mais pas à retourner chez son ancien employeur⁷. Son ancien emploi exigeait qu'elle se tienne debout tout le temps⁸, et elle a dit à la Commission qu'elle ne pouvait pas faire le même type de

⁵ Mon autorité est exposée dans l'article 59 de la LMEDS.

⁶ GD3-18.

⁷ GD3-17.

⁸ GD3-19.

travail dans les mêmes conditions⁹. Plus tard, elle a affirmé qu'elle ne pouvait pas se tenir debout longtemps¹⁰ et qu'elle était prête à faire n'importe quel travail qui lui permettrait de s'asseoir¹¹. Rien ne prouve que la prestataire était incapable d'occuper un travail qui ne l'obligerait pas à se tenir debout pour une longue période.

[21] Cependant, j'estime que la prestataire ne pouvait travailler après son opération chirurgicale du 27 juin 2019 avant le 25 septembre 2019. Dans sa lettre du 5 juillet 2019, la prestataire a déclaré que son médecin lui a dit qu'elle pouvait retourner travailler si elle pouvait le faire en position assise¹². Le 15 août 2019, elle a parlé avec une personne de la Commission, et elle lui a dit qu'elle n'avait pas reçu l'approbation pour retourner travailler et qu'elle était toujours en convalescence. Elle a dit qu'elle [traduction] « pourrait peut-être retourner travailler un petit peu » s'il était possible de ne pas devoir rester debout et qu'elle pourrait probablement travailler à temps partiel si sa charge de travail n'était pas élevée¹³. La prestataire a fourni peu de détails sur ce que son médecin lui a réellement dit, et il n'est pas clair si le conseil de son médecin concernait la période qui a précédé son opération chirurgicale ou celle qui l'a suivie. Au moment où la conversation a eu lieu, la prestataire pouvait seulement émettre une hypothèse sur la date à laquelle elle serait en mesure d'occuper tout type d'emploi. Je ne suis pas convaincu qu'elle savait à ce moment si elle pouvait exécuter tout type de travail productif.

[22] La prestataire a aussi affirmé qu'elle estimait que sa santé se serait améliorée suffisamment [traduction] « dans environ un mois » pour qu'elle puisse retourner à son ancien travail et qu'elle souhaitait être apte à retourner travailler pour son ancien employeur quand le travail commencerait en octobre¹⁴. La preuve la plus certaine est le témoignage de la prestataire à l'audience de la division générale du 25 septembre 2019. Elle a déclaré qu'elle pouvait retourner remplir ses tâches régulières [traduction] « maintenant », et je suis d'accord avec le fait qu'elle était capable d'occuper pleinement ses tâches à partir de la date de l'audience. Dans sa déclaration du 15 août 2019, devant la Commission, elle a affirmé qu'elle ne verrait pas son médecin spécialiste avant le mois de septembre 2019, afin de recevoir son approbation pour

⁹ GD3-15.

¹⁰ GD3-18.

¹¹ GD3-19.

¹² GD3-38.

¹³ GD3-40.

¹⁴ GD3-41.

retourner au travail. S'il est vrai qu'elle pouvait s'acquitter de ses tâches régulières le 25 septembre 2019, comme elle l'a déclaré, elle aurait peut-être été capable de réaliser davantage de tâches adaptées avant cette date. Toutefois, la preuve ne me permet pas de déterminer la date exacte à laquelle elle aurait pu le faire. Par conséquent, j'estime que la prestataire était capable de travailler, au sens de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, le 25 septembre 2019.

Disponibilité

[23] Je vais maintenant estimer la disponibilité de la prestataire au moment où elle était capable d'occuper un emploi qui ne requiert pas qu'elle se tienne debout pour de longues périodes. La prestataire a insisté sur le fait qu'il lui a fallu un certain temps après l'opération avant qu'elle puisse occuper un emploi où elle doit se tenir debout toute la journée. La Commission n'a pas mis en doute la preuve de la prestataire à cet égard, et il semble plausible qu'elle ne puisse pas se tenir debout pour de longues périodes si elle avait des problèmes de genou qui étaient graves au point qu'elle ait eu besoin d'une opération chirurgicale de remplacement. Je suis d'accord avec le fait que, avant l'opération chirurgicale de la prestataire, celle-ci était contrainte d'exécuter des tâches qui ne l'obligeaient pas à se tenir debout pour de longues périodes.

[24] Pour évaluer sa disponibilité, je dois revenir aux trois facteurs *Faucher*. Le premier est le désir de la prestataire de retourner travailler dès qu'on lui offrirait un emploi convenable. Je n'ai aucune raison de modifier la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire désirait retourner travailler.

[25] Le deuxième facteur concerne ses efforts pour trouver un emploi convenable. Dans le cas de la prestataire, un travail convenable est un emploi qui ne l'obligerait pas à se tenir debout pour de longues périodes. Elle vit dans une petite ville où les possibilités d'emploi sont limitées. Elle a affirmé à la division générale que sa recherche d'emploi consistait à visiter les entreprises locales pour leur demander si elles embauchaient du personnel et si elles avaient des postes disponibles où elle pouvait rester assise. Elle s'est rendue à Service Canada, à un bureau d'assurance et à quelques autres magasins de sa localité pour demander s'il y avait des emplois en position assise. Elle n'a pas cherché dans les localités avoisinantes, elle n'a pas consulté les offres d'emploi en ligne et elle n'a pas préparé de curriculum vitae.

[26] La division générale a évalué la preuve démontrant l'ampleur de la recherche d'emploi effectuée par la prestataire, et elle en a conclu qu'elle n'avait pas exprimé adéquatement son désir de retourner au travail dans sa recherche d'emploi. Je n'ai pas conclu que la division générale avait ignoré ou négligé toute preuve liée à la recherche d'emploi de la prestataire. Je n'ai donc aucune raison d'intervenir dans l'évaluation de la preuve par la division générale. Je suis d'accord avec le fait que la prestataire n'a pas exprimé son désir de retourner travailler par une recherche d'emploi adéquate.

[27] Le troisième facteur *Faucher* est de savoir si la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont limité ses chances de trouver un travail. Cette dernière a reconnu qu'il y avait probablement du travail disponible dans une localité avoisinante. Toutefois, elle a affirmé qu'elle n'était pas disposée à accepter du travail à l'extérieur de sa localité pour des raisons de transport. Elle a indiqué qu'elle avait des limitations médicales qui l'empêchaient de conduire après son opération. Elle a aussi affirmé qu'avant son opération chirurgicale, son époux avait besoin de leur voiture pour son travail.

[28] Dans la décision CUB 17065, le juge-arbitre a affirmé que, comme principe général, le manque de transport peut être un motif de non-admissibilité, en particulier dans les régions petites ou éloignées. La décision CUB 46313 concerne une prestataire qui ne pouvait pas conduire et qui était disposée à travailler seulement dans le secteur de sa petite localité rurale. Dans sa décision, le juge-arbitre a tenu compte de l'éloignement de la résidence de la prestataire et de l'éventail limité des possibilités d'emploi dans la zone géographique où se trouve sa résidence. Il a conclu que la prestataire s'était imposé des conditions personnelles qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[29] Comme je l'ai déjà mentionné, je ne suis pas lié par les décisions CUB. Toutefois, je suis d'accord avec le raisonnement des décisions CUB cité ci-haut. Bien que je ne doute pas que la prestataire ait pu avoir de la difficulté à organiser son transport pour se rendre au travail, j'estime qu'elle a limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail en n'étant pas disposée à travailler à l'extérieur de sa localité. C'est particulièrement le cas en raison des perspectives d'emploi très limitées au sein de sa petite localité et de ses limitations physiques qui restreignaient ses possibilités d'emploi.

[30] J'ai pris les trois facteurs *Faucher* en compte. Même si la prestataire voulait retourner travailler, je dois conclure qu'elle n'était pas disponible avant la date de son opération chirurgicale, puisque ses démarches pour chercher du travail étaient inadéquates étant donné qu'elles se limitaient à sa propre localité. Après l'opération, j'estime qu'elle était incapable d'occuper un emploi jusqu'au 25 septembre 2019. Par conséquent, la prestataire n'était pas disponible pour travailler au sens de l'article 18(1) de la Loi sur l'AE entre le 29 avril et le 25 septembre 2019.

[31] Je suis bien conscient que la prestataire croit qu'elle devrait être admissible à plus que 15 semaines de prestations de maladie étant donné que son état nécessitait une période de traitement et de convalescence considérablement longue. Toutefois, je ne peux l'aider à obtenir plus de 15 semaines de prestations de maladie. La période maximale de 15 semaines est prévue à l'article 12(3)(c) de la Loi sur l'AE, et je suis tenu d'appliquer la loi telle quelle.

CONCLUSION

[32] L'appel est rejeté. J'ai corrigé l'erreur de droit commise par la division générale, mais je dois tirer la même conclusion que cette dernière. La prestataire n'est pas admissible aux prestations régulières après le 29 avril 2019, parce qu'elle était indisponible pour travailler.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

| | |
|----------------------|--------------------------------------------------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 30 janvier 2020 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence |
| COMPARUTIONS : | J. M., appelante M. Allen, pour représenter l'intimée |