



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. H. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 452

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-1222

ENTRE :

A. H.

Appelant/prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée/Commission

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

Décision rendue par : Leanne Bourassa

DATE DE L'AUDIENCE : Le 12 mai 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 mai 2020

DÉCISION

[1] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations.

APERÇU

[2] Le prestataire a quitté son emploi parce que des douleurs au dos causées par une blessure antérieure ont rendu le travail douloureux. Il a présenté une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi (AE) et a reçu le plein montant des prestations auxquelles il avait droit. Il a ensuite demandé des prestations régulières d'AE et a demandé que ses prestations de maladie soient converties en prestations régulières.

[3] Pour recevoir des prestations d'AE, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue; les prestataires doivent chercher un emploi. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'AE à compter du 3 décembre 2019 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé¹ qu'il était disponible pour travailler. La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce que, même après avoir été informé de ses responsabilités, il n'a pas fait des démarches raisonnables pour obtenir un emploi convenable. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il ne savait pas qu'il devait écrire les coordonnées des employeurs avec lesquels il communiquait pour le travail et que l'agent était très déroutant.

QUESTION EN LITIGE

[5] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

ANALYSE

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

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

[6] Deux sections différentes de la loi exigent que les parties prestataires démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler;² la Commission a jugé que le prestataire était inadmissible selon les deux. Je vais d'abord déterminer si le prestataire a démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi³.

[7] La loi établit des critères dont je dois tenir compte au moment de déterminer si les démarches entreprises par une partie prestataire étaient habituelles et raisonnables⁴. Je dois examiner si ses démarches sont soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également évaluer les efforts du prestataire relatifs aux activités de recherche d'emploi suivantes : 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 en ligne 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, et la participation à des entrevues et des évaluations des compétences.

[8] La Commission affirme que le prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour essayer de trouver un emploi. Le prestataire affirme que jusqu'au 23 décembre 2019, il ne savait pas qu'il devait chercher activement du travail. Il affirme toutefois qu'il cherchait un emploi et que les efforts qu'il a déployés étaient suffisants pour démontrer qu'il était disponible pour travailler. J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il a déployé des efforts raisonnables pour trouver du travail.

[9] Les notes de la Commission montrent que le 3 décembre 2019, on a demandé au prestataire s'il cherchait du travail. Il a répondu qu'il avait reçu des courriels de Service Canada, mais qu'il n'y avait rien. À ce moment-là, il n'avait présenté aucune demande d'emploi et il attendait ses prestations d'AE. Comme il avait pu retourner au travail, il ne cherchait pas de travail, car il attendait l'AE et se demandait ce qu'il pouvait faire pour son dos.

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) 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 qu'une 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'assurance-emploi*, art 50(8).

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

[10] Le 19 décembre 2019, le prestataire a de nouveau déclaré à la Commission qu'il n'avait pas cherché d'emploi convenable depuis qu'il avait été autorisé à retourner au travail parce qu'il attendait des prestations d'AE. Il a déclaré que depuis le 3 décembre 2019, ses efforts de recherche d'emploi ont été [TRADUCTION] « rien, vraiment ». Il regardait les sites d'emploi, mais pas tous les jours. Au cours d'un deuxième appel téléphonique ce jour-là, l'agent de la Commission a dit au prestataire que ses prestations ne seraient autorisées que jusqu'au 3 décembre 2019 parce qu'on l'avait informé ce jour-là des exigences en matière de disponibilité et de recherche d'emploi. On lui a rappelé, encore une fois que peu importe qu'il reçoive ou non des prestations d'AE, il devait quand même chercher un emploi.

[11] Lorsque le prestataire a demandé que cette décision soit révisée, la Commission lui a parlé le 24 février 2010. Il lui a dit qu'il avait postulé pour deux emplois depuis le 19 décembre 2019. Il n'avait pas remis physiquement de curriculum vitae ni parlé à des employeurs.

[12] À l'audience, le prestataire a confirmé qu'il ne s'était pas rendu compte jusqu'au 3 décembre 2019 qu'il devait chercher activement du travail. Il cherchait des emplois, mais il ne les avait pas notés. Même s'il ne recherchait pas un type d'emploi particulier, il avait des idées comme des centres d'appels, un serveur, un commis, un livreur, un préposé au stationnement, un réceptionniste, tout ce qui n'était pas trop dur pour son dos. Il regardait dans la région X jusqu'à Saint John. Il avait mis à jour son curriculum vitae et, à l'occasion, des membres de sa famille lui envoyaient des offres d'emploi. Il ne poserait pas sa candidature pour quelque chose qui exigerait qu'il soulève plus de 50 livres.

[13] Le prestataire a expliqué au cours de l'audience qu'il était très confus quant à ce qui se passait dans son cas. Il a parlé de décisions prises pour l'exclure du bénéfice des prestations. Comme il n'y avait pas d'éléments de preuve à cet égard dans la preuve présentée par la Commission, j'ai demandé à celle-ci de préciser si le prestataire avait fait l'objet d'autres exclusions⁵.

[14] La Commission a expliqué que lorsque le prestataire a présenté une demande de prestations de maladie, il pouvait être exclu du bénéfice des prestations parce qu'il avait quitté son emploi. La situation du prestataire a permis à la Commission de reporter sa décision sur cette

⁵ Le 12 mai 2020, la Commission a reçu une demande d'enquête et de rapport au titre de l'art 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*. Elle a répondu le 13 mai 2020.

question et de permettre le traitement de la demande de prestations de maladie. Toutefois, une fois que le prestataire a demandé des prestations régulières, la Commission a dû décider s'il était fondé à quitter son emploi. La Commission a demandé au prestataire de fournir des renseignements médicaux à l'appui de sa démission et, enfin, le 23 décembre 2019, elle a décidé qu'il était fondé à quitter son emploi.

[15] Je comprends que le prestataire était peut-être confus parce que la Commission lui demandait à la fois les raisons pour lesquelles il quittait son emploi et la preuve de sa disponibilité. Différentes conversations portaient sur différents enjeux. Cependant, même s'il y avait une possibilité qu'il soit exclu pour avoir quitté son emploi, cela n'aurait pas empêché le prestataire de chercher un emploi. En fait, je pense que la possibilité d'être exclu rendait la recherche d'un emploi plus urgente. Le fait d'attendre une décision au sujet de l'AE ne démontre pas que le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[16] J'estime que le prestataire n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable

[17] Je dois également examiner si le prestataire a prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁶. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible au sens de cet article :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
2. Une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable.
3. L'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁷.

[18] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour me prononcer sur la question de la disponibilité⁸, en examinant l'attitude et la conduite du prestataire⁹.

⁶ Loi sur l'assurance-emploi, 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-1472-92, et Carpentier c Procureur général du Canada, A-474-97.

Le prestataire désirait-il retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert?

[19] Le prestataire n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Comme il a été mentionné précédemment, les éléments de preuve montrent qu'il ne faisait pas beaucoup de recherches d'emploi ou de demandes d'emploi. Il a également indiqué qu'il attendait ses prestations d'AE au lieu de chercher un nouvel emploi.

Le prestataire a-t-il fait des démarches pour se trouver un emploi convenable?

[20] Le prestataire n'a pas fait de démarches suffisantes pour se trouver un emploi convenable. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un élément contraignant dans la décision sur cette exigence particulière, je me suis appuyée sur la liste d'activités de recherche d'emploi susmentionnées pour me prononcer sur ce deuxième facteur. Pour les raisons expliquées précédemment, les démarches faites par le prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient l'examen des offres d'emploi de sa famille, la mise à jour de son curriculum vitæ, la recherche d'un site d'emploi de temps à autre et la présentation de sa candidature à quelques emplois. Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur, car le prestataire n'a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'il a posé sa candidature à plus d'un emploi sur plusieurs mois, alors que la Commission a démontré qu'il y avait beaucoup d'emplois offerts à ce moment-là.

Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[21] Le prestataire a fixé des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait, car il essayait de trouver un emploi qu'il pourrait occuper sans se blesser au dos. La Commission n'a présenté aucun argument à ce sujet. J'estime que le prestataire limitait ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il a décidé d'attendre ses prestations d'AE avant de chercher un emploi.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable?

[22] Compte tenu des conclusions auxquelles je suis arrivée pour chacun des trois facteurs pris ensemble, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable¹⁰.

CONCLUSION

[23] Je conclus que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Leanne Bourassa

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 12 mai 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. H., appellant

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 18(1)a).