



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 1219

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2239

ENTRE :

D. K.

Appelant (prestataire)

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 14 décembre 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 21 décembre 2020

Décision

[1] J'accueille l'appel en partie.

[2] Le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 15 juin 2020. Cela signifie qu'il peut recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (AE) après cette date.

[3] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin du 23 mars au 14 juin 2020. Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir des prestations régulières d'AE pour cette période.

Aperçu

[4] Le prestataire s'est blessé pendant qu'il recevait des prestations régulières d'AE. Il s'est fait opérer et il a fini par se rétablir. Il a ensuite informé la Commission de l'assurance-emploi du Canada qu'il s'était blessé. La Commission a converti les prestations régulières qu'il avait reçues depuis sa blessure à des prestations de maladie. Celles-ci peuvent seulement être versées jusqu'à un maximum de 15 semaines. La Commission a décidé que le prestataire n'était pas capable de travailler et qu'il ne pouvait donc pas recevoir des prestations régulières d'AE une fois qu'il a épuisé ses prestations de maladie.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il affirme qu'il était capable de travailler une fois que son plâtre a été retiré, et qu'il avait fait des démarches pour trouver un emploi. La Commission dit que le prestataire s'est contredit et qu'il faut accorder plus de poids à ses déclarations initiales selon lesquelles il était incapable de travailler.

Questions en litige

[6] La Commission a-t-elle correctement évalué l'admissibilité du prestataire aux prestations de maladie?

[7] Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 23 mars 2020?

Analyse

La Commission a-t-elle correctement évalué l'admissibilité du prestataire aux prestations de maladie?

[8] Oui, j'estime que la Commission a correctement évalué l'admissibilité du prestataire aux prestations de maladie.

[9] Les prestations de maladie sont conçues pour venir en aide aux personnes malades ou blessées. Une personne peut recevoir jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie durant sa période de prestations¹.

[10] Le prestataire a fait une demande de prestations le 15 octobre 2019. Il s'est blessé en se fracturant la cheville le 4 janvier 2020. Il a seulement réalisé qu'il était blessé vers la mi-février lorsqu'il est allé voir un médecin. Il s'est fait opérer à la cheville et il a eu un plâtre jusqu'au 16 avril 2020. Le 14 juillet 2020, le prestataire a communiqué avec la Commission pour l'informer qu'il s'était fracturé la cheville le 4 janvier 2020.

[11] Le prestataire a demandé que les prestations régulières d'AE qu'il avait reçues soient converties en prestations de maladie à compter du 5 janvier 2020². Le prestataire dit que la Commission lui a conseillé de demander que ses prestations soient converties étant donné qu'il était blessé durant cette période.

[12] Le prestataire avait touché plusieurs semaines de prestations de maladie avant de se fracturer la cheville. Lorsque la Commission a su que le prestataire s'était blessé, elle a converti ses prestations régulières en prestations de maladie à compter du 5 janvier 2020. Le reste de ses prestations de maladie ont ensuite pris fin le 22 mars 2020, car il avait reçu le nombre maximal de semaines de prestations de maladie durant sa période de prestations³.

[13] Le prestataire soutient qu'il devrait seulement être considéré comme étant blessé à partir du moment où il a **su** qu'il s'était fracturé le pied. Même si son pied était fracturé le

¹ Cela est énoncé à l'article 12(3)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE).

² Cette demande se trouve à la page GD3-110 du dossier d'appel.

³ Des détails sur les semaines de prestations du prestataire se trouvent aux pages GD3-138 et GD3-139 du dossier d'appel.

4 janvier 2020, il n'avait pas réalisé qu'il était fracturé avant d'aller voir un médecin et de faire une radiographie le 10 février 2020⁴. Il a dit que pendant cette période, il ne se considérait pas comme étant blessé et qu'il ne devrait donc pas être considéré comme incapable de travailler. Le prestataire a dit que si la Commission n'avait pas converti ses prestations régulières en prestations de maladie à compter de janvier, il aurait eu assez de prestations de maladie pour couvrir la période pendant laquelle il avait un plâtre (de février à avril).

[14] J'estime que cet argument doit être rejeté. C'est un fait que le prestataire s'est fracturé le pied le 4 janvier 2020. Je reconnais que le prestataire ne savait pas qu'il avait une fracture au pied pendant près de six semaines; toutefois, il était blessé pendant cette période parce qu'il avait, en fait, subi une fracture au pied.

[15] Je juge que la Commission a correctement évalué l'admissibilité du prestataire aux prestations de maladie. Le prestataire était blessé à compter du 4 janvier 2020, alors les seules prestations auxquelles il était admissible jusqu'à ce qu'il se rétablisse étaient les prestations de maladie de l'AE. Le prestataire a reçu 15 semaines de prestations de maladie à compter du 22 mars 2020.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 23 mars 2020?

[16] Une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin pour recevoir des prestations régulières d'AE. La disponibilité est une exigence continue; une partie prestataire doit faire des démarches pour trouver un emploi.

[17] Deux articles différents de la loi exigent qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁵; la Commission a jugé le prestataire inadmissible aux prestations au

⁴ Cela est écrit dans une note de médecin datée du 11 août 2020, qui se trouve à la page GD3-116.

⁵ L'article 50(8) prévoit que pour prouver qu'une partie prestataire est disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable, la Commission peut exiger que la partie prestataire prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable. L'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations pour une journée de travail faisant partie d'une période de prestations pour laquelle elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable d'obtenir un emploi convenable.

titre des deux. Je vais d'abord vérifier si le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[18] J'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 15 juin 2020. Je juge également qu'il n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler du 23 mars au 14 juin 2020. Les motifs de ma décision sont exposés ci-après.

[19] Pour recevoir des prestations d'AE, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable⁶.

[20] Pour décider si une partie prestataire est disponible pour travailler, il faut évaluer si elle est capable de travailler⁷. La capacité de travailler est liée à la capacité d'une partie prestataire d'exécuter les fonctions de son emploi régulier ou habituel, ou d'un autre emploi convenable⁸. La capacité et la disponibilité sont des exigences interreliées, car une partie prestataire qui n'est pas capable de travailler ne peut pas être considérée comme étant disponible à cette fin.

[21] La Commission soutient que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler à compter du 23 mars 2020. Elle appuie sa position sur les déclarations du prestataire à la Commission concernant sa capacité de travailler. Elle a fourni les notes de plusieurs conversations, et celles-ci sont résumées ci-dessous :

- Le 14 juillet 2020, les notes précisent que le prestataire a informé la Commission qu'il s'était blessé le 4 janvier 2020. Il a dit qu'il s'était fait enlever son plâtre le 30 avril 2020, mais qu'il a probablement été de nombreuses semaines sans pouvoir travailler par la suite.
- Le 11 août 2020, les notes mentionnent que le prestataire a dit qu'il s'est fait opérer en février 2020 et qu'il est toujours incapable de travailler en raison de sa cheville⁹.

⁶ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

⁷ *Canada (Procureur générale) c Leblanc*, 2010 CAF 60.

⁸ *Canada (Procureur général) c Caughlin*, A-1168-84.

⁹ GD3-113.

[22] Le prestataire conteste les notes de la Commission concernant les conversations qui ont eu lieu le 11 août 2020. Il a affirmé ne pas avoir dit à l'agente ou l'agent qu'il était incapable de travailler en raison de sa blessure. Il dit avoir plutôt informé l'agente ou l'agent que sa cheville avait pris du temps à guérir et qu'il aurait donc demandé des prestations de maladie additionnelles s'il en avait eues, et pris plus de temps pour se rétablir.

[23] J'accepte les déclarations du prestataire selon lesquelles les notes de la Commission ne reflètent pas correctement ce qu'il a dit durant la conversation. Les notes ont été rédigées par l'agente ou l'agent de la Commission et il ne s'agit pas d'une transcription objective de ce qu'a dit le prestataire. Il n'y a aucun enregistrement de la conversation pouvait fournir un compte rendu objectif. J'estime donc que le témoignage du prestataire concernant ses déclarations a plus de poids puisqu'il a pu me les faire directement alors qu'il était sous serment. Il a aussi pu répondre à des questions au sujet de ses déclarations. Je n'ai pas pu poser de questions à la Commission concernant les comptes rendus contradictoires de cette conversation étant donné qu'elle n'avait pas de représentante ou de représentant à l'audience.

[24] À l'audience, le prestataire a dit qu'il n'avait pas le choix de demander des prestations de maladie jusqu'au 16 avril 2020, qui est la date à laquelle il s'est fait enlever son plâtre. Il a dit qu'il avait été capable de travailler presque immédiatement après s'être fait enlever son plâtre. Pour appuyer cela, le prestataire a dit qu'il avait travaillé dans sa cour une semaine plus tard. Il a dit qu'il était capable de marcher sur un terrain inégal et d'utiliser une tronçonneuse, ce qui montre qu'il était capable de travailler à ce moment.

[25] Le prestataire a fourni une note médicale signée par son chirurgien et datée du 1^{er} octobre 2020. La note précise que le prestataire est médicalement apte à retourner au travail le 15 juin 2020. Le prestataire a affirmé avoir demandé au chirurgien de remplir le formulaire pour appuyer sa demande d'AE. Il a dit que le chirurgien lui avait demandé s'il croyait que la date de rétablissement était acceptable. Le prestataire ne pensait pas que la date sur le formulaire était importante, alors il a répondu que ça allait.

[26] Le prestataire a participé en personne à des séances de formation du 25 juin au 5 août 2020 afin de renouveler ses certifications de sécurité au travail. Le prestataire a dit qu'il

avait suivi cette formation pour renouveler ses certifications expirées et être prêt à retourner au travail le plus tôt possible.

[27] Il existe de l'information contradictoire concernant le moment où le prestataire est devenu capable de travailler. J'ai accordé du poids à la preuve qui suit puisque j'estime que ces éléments sont les indicateurs les plus fiables du moment où le prestataire était capable de travailler.

- La note médicale datée du 1^{er} octobre 2020 précise que le prestataire était capable de retourner au travail à compter du 15 juin 2020. Cet élément de preuve est fiable parce que le prestataire a affirmé que le médecin était au courant des problèmes de santé du prestataire tout au long de son rétablissement. Le prestataire a affirmé que le médecin était prêt à changer la date de rétablissement sur le formulaire, lorsqu'il a demandé au prestataire si la date à laquelle il pourrait retourner au travail [traduction] « était correcte ». Toutefois, je ne pense pas que la question du médecin montre qu'il aurait écrit n'importe quelle date que le prestataire aurait choisie. J'estime qu'il est plus probable que le médecin n'a pas choisi la date de rétablissement du prestataire aléatoirement comme étant le 15 juin 2020. Puisqu'il s'agit d'un document officiel, je crois qu'il est plus probable que le médecin ait pensé que le prestataire s'était suffisamment rétabli à cette date pour être capable de retourner travailler.
- Le prestataire a commencé à participer à des séances de formation en personne pour remplacer ses certifications de sécurité expirées vers le 25 juin 2020. Cela montre que le prestataire allait suffisamment mieux pour se rendre au centre de formation et suivre une formation en personne.

[28] J'accepte l'argument du prestataire selon lequel il était capable de travail peu de temps après s'être fait enlever son plâtre le 16 avril 2020. Toutefois, il a aussi affirmé qu'il aurait pris plus de temps pour se rétablir s'il avait eu des prestations de maladie additionnelles. J'estime que cela montre qu'il n'était pas suffisamment rétabli pour être capable de retourner travailler immédiatement après qu'il s'est fait enlever son plâtre. S'il était rétabli, il n'aurait pas eu besoin de prestations de maladie additionnelles.

[29] Pour les raisons qui précèdent, j'estime que le prestataire était capable de travailler à compter du 15 juin 2020. Je juge aussi que la preuve démontre que le prestataire n'était pas capable de travailler avec le 15 juin 2020; par conséquent, le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travail du 23 mars au 14 juin 2020.

[30] Je me suis ensuite penchée sur la question de savoir si le prestataire était disponible pour travailler. Le prestataire peut établir sa disponibilité en prouvant son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert, en montrant qu'il fait des démarches pour trouver un emploi convenable et qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁰. Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité¹¹, et évaluer l'attitude et la conduite du prestataire¹².

Le prestataire désirait-il retourner sur le marché du travail?

[31] J'estime que le prestataire a démontré qu'il désirait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible.

[32] Le prestataire a expliqué qu'il voulait retourner travailler le plus tôt possible pour des raisons financières. Il avait habituellement un emploi saisonnier en construction. En raison de la COVID-19, l'industrie de la construction a beaucoup ralenti et la majorité des employeurs ont cessé d'embaucher. Le prestataire a dit qu'il appartenait à un syndicat dans une autre province où il trouvait habituellement du travail. Par contre, lorsque l'industrie a été touchée par l'urgence de santé publique liée à la COVID-19, il n'y avait aucun emploi sur le babillard de son syndicat pour lequel il pouvait postuler.

[33] Le prestataire a dit utiliser plusieurs sites de recherche d'emploi pour vérifier les nouveaux postes affichés au quotidien. Il a aussi communiqué avec des connaissances pour essayer de trouver un emploi potentiel. Il avait la forte impression qu'il serait embauché dans une autre province en octobre 2020 grâce à une connaissance. Malheureusement, cela n'a pas fonctionné. Le prestataire a aussi postulé pour plusieurs emplois locaux, mais il dit que de

¹⁰ *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96.

¹¹ *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² *Canada (Procureur général c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

nombreuses entreprises locales ont dû fermer leurs portes en raison des restrictions liées à la COVID-19.

[34] L'attitude et la conduite du prestataire pour ce qui est de chercher des offres d'emploi, de postuler pour des emplois et de faire du réseautage avec ses connaissances pour trouver un emploi potentiel montrent qu'il désire retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible.

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

[35] J'estime que le prestataire a fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[36] Il existe une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner pour évaluer la disponibilité dans un article différent de la loi¹³. Cet autre article ne s'applique pas directement à ce facteur, mais j'ai choisi de consulter cette liste pour m'aider à décider si le prestataire avait fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

[37] La liste comprend neuf activités : 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 compétences.

[38] Pour essayer de trouver un emploi, le prestataire a fait du réseautage auprès de ses connaissances et d'autres membres du syndicat. Il a affirmé qu'il vérifiait les offres d'emploi sur plusieurs sites au quotidien. Il a fourni un relevé de recherche d'emploi à la Commission le 14 octobre 2020, qui liste quatre employeurs. À l'audience, il a affirmé qu'il avait postulé pour des emplois chez ces employeurs à partir d'août 2020, mais qu'il avait aussi communiqué avec d'autres employeurs pour s'informer s'ils avaient des emplois disponibles.

¹³ L'article 9.001 du Règlement sur l'AE, pour l'application de l'article 50(8) de la Loi sur l'AE.

[39] Le prestataire a aussi continué de payer ses cotisations syndicales, et il a renouvelé 12 certifications de santé et sécurité en participant en personne à des cours du 25 juin au 5 août 2020. Il avait besoin de ces certifications pour retourner travailler sans tarder.

[40] J'estime que les démarches du prestataire sont suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur, car elles démontrent qu'il a fait des efforts continus pour trouver un emploi convenable le plus rapidement possible.

Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[41] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[42] Le prestataire a affirmé à l'audience qu'il cherchait n'importe quel type d'emploi, mais qu'il hésitait à accepter un emploi local parce que son taux de rémunération était beaucoup plus élevé lorsqu'il travaillait à l'extérieur de la province. Malgré ces déclarations, je juge que le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi local. Son relevé de recherche d'emploi montre qu'il a postulé chez trois entreprises locales. Il a aussi affirmé avoir communiqué avec d'autres employeurs locaux pour savoir s'ils avaient des postes vacants. J'estime donc que le prestataire n'a pas établi de restrictions pouvant limiter indûment ses chances de trouver du travail.

[43] Compte tenu de mes conclusions concernant la capacité du prestataire et des trois facteurs combinés, je juge que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 15 juin 2020.

Démarches raisonnables et habituelles

[44] La loi établit les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches d'une partie prestataire sont raisonnables et habituelles¹⁴. Je dois évaluer si les démarches du prestataire sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi

¹⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE), art 9.00.

convenable. Je dois également examiner les démarches du prestataire par rapport aux neuf activités de recherche d'emploi listées au paragraphe 36 plus haut¹⁵.

[45] Comme il a été expliqué précédemment, le prestataire vérifiait les offres d'emploi sur plusieurs sites de recherche d'emploi, y compris sur le babillard d'emplois de son syndicat. Il avait un CV à jour. Il a fait du réseautage auprès d'autres membres du syndicat et de connaissances pour s'informer au sujet d'emplois disponibles et il a postulé pour plusieurs emplois malgré le fait qu'il y avait peu de postes vacants en raison des restrictions liées à la COVID-19. Il a aussi renouvelé ses certifications de santé et sécurité requises pour reprendre son emploi habituel dans le domaine de la construction.

[46] Je juge que le prestataire a démontré qu'il faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable. Ses démarches montrent qu'il faisait un effort important et soutenu pour s'assurer de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable était disponible en postulant chez des entreprises locales et en renouvelant ses cours professionnels.

Conclusion

[47] L'appel est accueilli en partie. Le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 15 juin 2020. Il demeure inadmissible à recevoir des prestations régulières du 23 mars au 14 juin 2020, car il n'a pas su démontrer qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin pendant cette période.

Catherine Shaw

Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 14 décembre 2020
-------------------------	---------------------

¹⁵ La liste complète de critères à prendre en considération pour décider si une partie prestataire a fait des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable se trouve à l'article 9.001 du Règlement sur l'AE.

MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	D. K., appellant