



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *PC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 30

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-2375

ENTRE :

P. C.

Appelant

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 : Charline Bourque

DATE DE L'AUDIENCE : 5 janvier 2021

DATE DE LA DÉCISION : 8 janvier 2021

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible à travailler.

APERÇU

[2] L'appelant occupait un emploi de livreur pour une pharmacie. Il a cessé de travailler le 27 mars 2020 en raison de son âge et des risques liés à la pandémie de la COVID-19. Il a reçu la prestation canadienne d'urgence jusqu'au 26 septembre 2020 et a demandé des prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 27 septembre 2020.

[3] La Commission a alors déterminé que l'appelant n'était pas admissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 28 septembre 2020 puisque l'appelant n'a pas démontré être disponible à travailler et à la recherche d'un emploi.

[4] L'appelant est en désaccord avec cette décision. Il indique être disponible à travailler, mais dans l'incapacité de le faire en raison de son âge et des directives de la Santé publique par rapport aux risques associés à la pandémie de la COVID-19.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] L'appelant était-il disponible pour travailler à partir du 28 septembre 2020 ?

ANALYSE

Question en litige : L'appelant était-il disponible pour travailler à partir du 28 septembre 2020 ?

[6] Un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable¹.

¹ Voir l'alinéa 18 (1) a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »).

[7] Il incombe aux prestataires de prouver leur disponibilité et un prestataire d'assurance-emploi doit s'assurer d'être disponible en tout temps. Il sera déclaré inadmissible si son comportement et ses dires ne sont pas suffisamment convaincants pour démontrer une réelle disponibilité à l'emploi².

[8] Pour ce faire, la disponibilité doit être regardée en fonction de trois facteurs : le désir du prestataire à retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert, les efforts nécessaires fournis pour se trouver un emploi convenable et le fait de ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail³.

[9] De plus, pour démontrer la disponibilité à travailler, la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁴.

[10] Aussi, le *Règlement sur l'assurance-emploi* (le « Règlement ») énumère des critères spécifiques pour déterminer si les démarches faites par le prestataire pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable⁵.

[11] Enfin, le Règlement précise les critères devant servir à déterminer ce qui constitue un emploi convenable, soit :

- a) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail ;
- b) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses ;

² Voir *Canada (PG) c. Cornelissen-O'Neil*, #A-652-93.

³ Voir *Faucher c. Canada* (P.G.), #A-56-96.

⁴ Voir l'alinéa 18(1) a) de la Loi et le paragraphe 50 (8) de la Loi.

⁵ Voir l'article 9.001 du Règlement.

c) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire⁶.

[12] L'appelant explique qu'il est disponible à travailler, mais ne peut occuper son emploi en raison de sa condition médicale et de son âge à cause des risques liés à la pandémie de la COVID-19. Il explique être âgé de 80 ans et que selon les directives de la Santé publique, il devait rester chez lui, étant considéré comme étant à risque. De plus, son travail de livreur pour la pharmacie l'obligeait à se rendre dans des milieux à risque comme des résidences pour personnes âgées.

[13] Avant de me pencher sur la question de disponibilité, je tiens à mentionner que, malgré le fait que des prestations d'assurance-emploi d'urgence aient été disponibles aux prestataires, cela n'est plus le cas à partir du 27 septembre 2020⁷. Ainsi, dans le cas présent, l'appelant demande des prestations d'assurance-emploi régulières. Il se doit donc de répondre aux critères prévus par la Loi et son Règlement pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi régulières.

[14] En ce qui concerne la question de disponibilité et en l'absence d'une définition de la notion de « disponibilité » dans la Loi, les critères développés dans la jurisprudence permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi. Je dois donc prendre en considération les trois critères établis par l'arrêt *Faucher* afin de déterminer si l'appelant était disponible à travailler à partir du 28 septembre 2020.

Est-ce que l'appelant a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert ?

[15] L'appelant explique que son emploi est disponible lorsqu'il pourra le reprendre à la fin de la pandémie. Il explique que ce n'est pas qu'il ne veut pas travailler, mais qu'il ne peut le faire en raison des directives de la Santé publique et de son âge. L'appelant n'est pas à la recherche d'un

⁶ Voir l'article 9.002 du Règlement.

⁷ Voir la partie VIII.5 de la Loi.

autre emploi, il considère qu'il en a un qui lui convient et souhaite le reprendre lorsqu'il sera en mesure de le faire.

[16] L'appelant indique que l'employeur ne souhaite pas qu'il revienne immédiatement en raison des risques pour sa santé. Il explique que ce dernier lui a demandé de le dépanner en décembre, mais qu'il l'a finalement rappelé pour ne pas qu'il y aille. Il explique que le pharmacien lui-même lui conseille de ne pas retourner travailler en raison des risques liés à la COVID-19.

[17] Néanmoins, l'employeur a déclaré que l'appelant ne souhaitait pas retourner travailler avant la fin de ses prestations d'assurance-emploi. L'employeur explique que la Santé publique recommandait aux personnes de plus de 70 ans de ne pas se mettre à risque, mais qu'elle a donné le feu vert pour que ces personnes puissent retourner au travail à partir de juin-juillet 2020⁸. De plus, l'employeur affirme avoir contacté l'appelant vers la fin septembre pour savoir s'il souhaitait reprendre le travail avant d'embaucher le dernier employé, mais l'appelant a refusé⁹.

[18] Même en considérant le fait que l'emploi n'est pas un emploi convenable pour l'appelant en raison de son âge et de sa santé, l'appelant doit démontrer qu'il manifeste son désir de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui sera offert. Or, je ne peux en arriver à cette conclusion.

[19] L'appelant considère qu'aucun emploi ne peut lui convenir en raison de son âge et des risques liés à la pandémie. L'appelant ne cherche aucun emploi puisqu'il considère qu'il en a un et souhaite y retourner. Néanmoins, je suis d'avis qu'il ne peut pas simplement dire qu'il ne peut pas reprendre son ancien emploi à cause de la COVID sans avoir cherché autre chose. Il doit faire la preuve qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. Il ne peut se contenter d'attendre que la pandémie se termine avant de se chercher un emploi.

[20] La Commission considère que l'appelant n'a pas l'intention de se rechercher un autre emploi. Bien que le prestataire a demandé à son employeur de revenir au travail, l'emploi qu'il

⁸ Voir les renseignements supplémentaires provenant de l'employeur (GD3-17).

⁹ Voir les renseignements supplémentaires provenant de l'employeur (GD3-26).

détient est sur appel et à temps partiel. Le prestataire doit effectuer des recherches d'emploi orientées vers un emploi à plein temps et être disposé à travailler à plein temps à toute heure du jour, du soir et de la nuit.

[21] Je considère que même si l'appelant fait valoir qu'il veut travailler et qu'il est disponible à le faire, il n'a pas manifesté son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui était offert. Je suis d'accord avec la Commission sur le fait que l'appelant doit être à la recherche d'un emploi à temps plein, mais je dois nuancer les propos de la Commission à savoir que cet emploi doit répondre à la définition d'un emploi convenable pour l'appelant.

L'appelant fournit-il les efforts nécessaires pour se trouver un emploi convenable ?

[22] Un prestataire a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi¹⁰. En effet, il n'est pas suffisant d'avoir l'intention de travailler. Un prestataire doit démontrer qu'il met les efforts pour y arriver.

[23] La Commission peut exiger d'un prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable¹¹.

[24] Pour déterminer si un prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi convenable, le Tribunal doit considérer si un prestataire a orienté ses recherches en fonction des critères suivants: 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 compétences¹².

[25] Pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable, le Tribunal doit considérer les facteurs suivants : l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se

¹⁰ Voir *Cornelissen-O'Neil*, #A-652-93; *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

¹¹ Voir le paragraphe 50 (8) de la Loi.

¹² Voir l'article 9.001 du Règlement.

rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses, la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire¹³.

[26] L'appelant confirme qu'il n'était pas à la recherche d'un emploi puisqu'il considère avoir un emploi.

[27] La Commission considère que l'appelant n'a pas l'intention de trouver un emploi autre que celui qu'il détient et attend simplement que la crise causée par la pandémie Covid-19 soit terminée. La Commission maintient qu'on ne peut savoir combien de temps durera cette crise ni quand les mesures sanitaires seront levées. Il est donc nécessaire que le prestataire effectue des recherches pour se retrouver un autre emploi convenable où il n'y aura peu ou pas de risques liés au coronavirus. Le prestataire est dans le domaine du transport et de la livraison certains emplois dans ce domaine n'ont pas de contact avec d'autres personnes il ne démontre pas qu'il déploie des efforts personnels pour se trouver un emploi et qu'il est incapable d'obtenir un autre emploi convenable.

[28] Par conséquent, je suis d'avis que l'appelant n'a pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables dans le but de se trouver un emploi convenable comme l'appelant n'est pas à la recherche d'un autre emploi. De plus, l'appelant a refusé de retourner à l'emploi pour son employeur lorsque cela lui a été offert¹⁴.

L'appelant établit-il des conditions personnelles pouvant limiter les chances de retourner au travail ?

[29] La disponibilité d'un prestataire ne peut être subordonnée à des conditions personnelles particulières ou des restrictions trop contraignantes qui limiteraient ses chances de se trouver un emploi¹⁵.

¹³ Voir l'article 9.002 du Règlement.

¹⁴ Voir les renseignements supplémentaires provenant de l'employeur (GD3-26).

¹⁵ Voir *Canada (Procureur général) c. Gagnon*, 2005 CAF 321.

[30] L'appelant considère ne pas avoir de restriction pouvant limiter ses chances de retourner sur le marché du travail. Il est d'avis que les restrictions sont imposées par la Santé publique et qu'il doit s'y conformer.

[31] Pour sa part, la Commission considère que l'intention du prestataire tel que mentionné par l'employeur était de retirer la totalité des prestations canadienne d'urgence ainsi que de retirer la totalité de ses prestations d'assurance-emploi avant de recommencer à travailler.

[32] Je suis d'avis qu'un prestataire ne doit pas limiter ses chances de trouver un emploi sur le marché du travail par des conditions personnelles. Suite au témoignage de l'appelant, je suis d'avis que celui-ci impose des conditions personnelles limitant ses chances de retourner sur le marché du travail. En effet, l'appelant n'effectue aucune recherche d'emploi et attend de retourner travailler pour son employeur. Néanmoins, il considère qu'il ne peut occuper cet emploi, et ce, malgré la modification des consignes de la Santé publique¹⁶.

[33] De plus, je constate que l'appelant était prêt à retourner au travail après sa discussion avec la Commission au sujet de la révision de sa décision¹⁷. Néanmoins, l'appelant n'était pas à la recherche d'un emploi à temps plein et ne faisait aucune démarche en ce sens.

[34] Je suis d'avis que les prestations d'assurance-emploi sont un remplacement temporaire du revenu en raison d'une situation de chômage involontaire et non pas un remplacement permanent jusqu'à ce qu'une personne se sente en sécurité pour retourner au travail. Le prestataire doit répondre aux critères établis par la Loi. Je comprends que l'appelant a cotisé au régime de l'assurance-emploi et qu'il juge avoir droit aux prestations. De plus, je comprends les risques associés à la pandémie de la COVID-19, particulièrement en raison de l'âge et de la santé de l'appelant. Néanmoins, l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est en fonction de critères précis que je ne peux ignorer¹⁸.

[35] Je suis d'avis que, sur une balance des probabilités, l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible à travailler au sens de l'alinéa 18 (1) a) de la Loi. J'estime que l'appelant ne

¹⁶ Voir les renseignements supplémentaires provenant de l'employeur (GD3-17).

¹⁷ Voir les renseignements supplémentaires provenant de l'employeur (GD3-26).

¹⁸ Voir *Wegener c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 137.

répond pas aux critères énoncés par *Faucher* et qu'il n'est pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

CONCLUSION

[36] L'appel est rejeté.

Charline Bourque
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	5 janvier 2021
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	P. C., appellant