



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

Citation : *DG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 131

Numéro de dossier du Tribunal : GE-21-287

ENTRE :

D. G.

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 : Nathalie Léger

DATE DE L'AUDIENCE : 10 mars 2021

DATE DE LA DÉCISION : 20 mars 2021

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il est inadmissible au bénéfice des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 1^{er} mars 2019 au 9 août 2019, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être apte (capable) de travailler et à la recherche d'un emploi tout au long de la période où des prestations sont versées.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il a présenté un certificat médical indiquant qu'il n'était pas apte à travailler du 1^{er} mars 2019 au 1^{er} novembre 2019. Puisque ce certificat démontre que l'appelant n'aurait pas pu occuper un emploi même s'il en avait trouvé un au cours de la période en litige, il ne peut être considéré comme ayant été disponible au sens de la Loi.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était apte à travailler. Il affirme que ce billet fut rédigé par son médecin traitant et non par le spécialiste. Le spécialiste, quant à lui, aurait affirmé qu'il aurait très bien pu travailler au cours de cette période puisque ses traitements de dialyse se faisaient à domicile, de nuit. De plus, le prestataire affirme qu'il a continué à chercher du travail au cours de cette période et a fourni certains éléments de preuve à ce sujet.

Question en litige

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

Analyse

[8] Deux articles de loi exigent que le prestataire démontre qu'il était disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] Premièrement, la *Loi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable¹. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens². Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[10] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables »⁴. Ces éléments n'auront à être étudiés que si le prestataire a réussi à démontrer qu'il était disponible à travailler au cours de la période en litige.

[11] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[12] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si le prestataire était disponible pour travailler.

¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

² Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

³ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[13] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁵ :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[14] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁶.

– Vouloir retourner travailler

[15] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Son témoignage à cet effet est constant, tant auprès de la Commission que lors de l'audience. Il affirme avoir fait de nombreuses démarches d'emploi et avoir été motivé à travailler. Je retiens son témoignage à cet effet, qui n'a d'ailleurs pas été contredit par la Commission, et je conclus que ce critère est satisfait.

– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[16] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[17] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées par le prestataire. Il affirme avoir évalué les possibilités d'emploi disponibles, avoir rédigé un curriculum vitae et s'être inscrit à un site de recherche d'emploi en ligne (Indeed) sur lequel il consulte régulièrement les offres d'emplois. Il a également déposé en preuve plusieurs copies de réponse à des offres d'emplois et convocations à

⁵ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

des entrevues⁷ qui, malheureusement, ne se sont pas soldées par l'obtention d'un emploi. Ces documents sont datés de mars, avril et mai 2019. La Commission n'a fait aucune représentation quant à cette question.

[18] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément parce qu'elles démontrent une constance dans l'évaluation des offres d'emplois disponibles et dans la réponse prompte à celles-ci. Ce deuxième élément est donc également rencontré.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[19] Afin de décider si un prestataire a réussi à démontrer sa disponibilité, il faut déterminer s'il se trouve aux prises avec des empêchements ayant pour effet d'entraver sa volonté de travailler. Par empêchement, on entend toute contrainte de nature à priver quelqu'un de son libre choix, notamment la diminution de ses forces physiques⁸ ou autre condition médicale l'empêchant de travailler.

[20] La Commission soutient que le prestataire était atteint d'une condition médicale l'empêchant de travailler et que ce fait est établi par un certificat médical du médecin traitant indiquant déposé par le prestataire. Ce certificat médical, signé par son médecin traitant, indique qu'il n'était pas apte à travailler à partir du 1^{er} mars 2019⁹.

[21] Le prestataire affirme qu'il n'était pas incapable de travailler et que l'avis de son médecin traitant est contraire à celui de son spécialiste. Il indique qu'en mars, il a subi une intervention chirurgicale mineure qui ne l'a empêchée de travailler que pour quelques jours. Il affirme que son spécialiste, qui le suit depuis plusieurs mois, a d'ailleurs confirmé que l'opération subie en mars ne l'empêchait pas de travailler. Il est d'avis que l'opinion du spécialiste devrait prévaloir sur celle du médecin traitant. Il a fourni un certificat médical, signé par un résident au nom de

⁷ Voir GD05-1 et GD07-2 à 5

⁸ *Canada (Procureur Général) c. Leblanc*, [2010 CAF 60](#)

⁹ Voir GD3-33

son spécialiste, pour prouver ses dires¹⁰. Il affirme finalement que son aptitude est démontrée par les démarches de recherches d'emploi qu'il a entrepris tout au long de la période en litige.

[22] Malheureusement, je ne peux retenir ce certificat médical comme étant la preuve de son aptitude à travailler. Premièrement, ce certificat est daté du 23 février 2021, soit bien après la période en litige. Bien que ce seul fait ne soit pas concluant, il le devient lorsque l'on constate que le certificat médical est rédigé au présent¹¹. Ceci signifie que la seule chose que je peux inférer du certificat, c'est que l'appelant est *présentement* apte à travailler. Aucune mention n'est faite de la période en litige. Ce certificat n'est donc d'aucune utilité pour remettre en cause l'opinion émise par le médecin traitant dans le certificat médical déjà mentionné. Deuxièmement, le fait que l'appelant ait poursuivi ses démarches de recherche d'emploi, tout comme le fait qu'il se considérait apte à travailler, ne permet pas d'écarter l'opinion médicale au dossier.

[23] Je conclus que l'appelant présentait, au cours de la période en litige, une incapacité qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

– **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[24] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[25] Les trois critères doivent être satisfaits pour pouvoir démontrer la disponibilité à travailler¹². Puisque la troisième condition n'a pas été satisfaite, je conclus que l'appelant ne rencontre pas le test juridique applicable.

¹⁰ Voir GD05-2

¹¹ Le certificat médical se lit comme suit : “ We assessed Mr D. G. in the home dialysis unit today, and find he does not have restrictions which would prevent him from working.”

¹² *Canada (Procureur général) c Bois*, [2001 CAF 175](#); *Canada (Procureur général) c Boland*, [2004 CAF 251](#)

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[26] Puisque j'ai conclu que l'appelant n'était pas disponible au sens de la Loi au cours de la période en litige, il n'est pas nécessaire d'examiner la question des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

Conclusion

[27] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations.

[28] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Nathalie Léger
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	10 mars 2021
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	D. G., appellant