



[TRADUCTION]

Citation : *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 485

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante :

B. B.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (417158) datée du 19 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

John Noonan

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 26 avril 2021

Personne présente à l'audience :

L'appelant

Date de la décision :

Le 5 mai 2021

Numéro de dossier :

GE-21-546

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] Après avoir révisé le dossier de l'appelant, B. B., qui est un travailleur de l'Alberta, la Commission l'a informé qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 16 novembre 2020 et des prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2020 puisqu'il n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Il suit une formation de sa propre initiative et il n'a pas prouvé qu'il aurait été disponible pour travailler s'il n'avait pas été malade. Il n'a pas démontré qu'il cherchait un emploi à temps plein et qu'il était disponible pour l'occuper, ce qui signifie qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler, une exigence pour être admissible à recevoir des prestations. L'appelant soutient qu'il était disponible pour travailler n'eût été de la maladie et qu'il a démontré par le passé qu'il pouvait le faire à temps plein tout en poursuivant des études de premier cycle à temps plein. Le Tribunal doit trancher si l'appelant a démontré sa disponibilité aux termes des articles 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. (L'appelant a décidé de poursuivre l'audience sans représentant.)

Questions en litige

Prestations régulières du 15 novembre au 9 décembre 2020

[3] Question en litige n° 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

Question en litige n° 2 : L'appelant faisait-il des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

Question en litige n° 3 : L'appelant a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner travailler?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes se trouvent à la page GD-4.

[5] Pour être disponible pour le travail, une partie prestataire : 1. Doit avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert; 2. Doit exprimer ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable; 3. Ne doit pas fixer de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Ces trois éléments doivent être tenus en compte dans la prise de décision. **(Faucher A-56-96 et Faucher A-57-96)**

Question en litige n° 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

[6] Non.

[7] Dans le présent dossier, selon les déclarations et les observations de l'appelant, il ne cherchait pas un emploi à temps plein puisqu'il en avait déjà un. En raison des conditions météorologiques, l'employeur n'avait pas besoin de lui pour le déneigement, on ne l'appelait donc pas pour travailler.

[8] J'estime que les démarches ou l'absence de celles-ci ne démontrent pas un désir sincère de la part de l'appelant de retourner travailler dès qu'un emploi convenable à temps plein lui serait offert.

Question en litige n° 2 : L'appelant faisait-il des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

[9] Non.

[10] Selon ses observations et son témoignage à l'audience, l'appelant n'a pas mené une recherche d'emploi poussée.

[11] Les observations de l'appelant et son témoignage à l'audience ne démontraient pas de démarches continues de sa part pour trouver un emploi.

[12] J'estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[13] La Cour a indiqué que le fait qu'il incombe à la partie prestataire de prouver qu'elle est disponible pour travailler constitue une exigence légale dont elle ne peut faire abstraction. Afin d'obtenir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit rechercher activement un emploi convenable, même s'il lui semble raisonnable de ne pas le faire. Voir les décisions **Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neil, A-652-93** et **De Lamirande c Canada (Procureur général), 2004 CAF 311**.

Question en litige n° 3 : L'appelant a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[14] Oui.

[15] Encore une fois, les observations et le témoignage de l'appelant à l'audience démontrent qu'il n'a pas fait de démarches soutenues pour trouver un emploi.

[16] L'appelant a déclaré plusieurs fois qu'il ne cherchait pas un autre travail puisqu'il travaillait pour X, qui exigeait qu'il soit sur appel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 pour cet emploi. L'appelant, en se restreignant à travailler seulement pour cet employeur, a établi des conditions personnelles qui limitaient considérablement ses occasions de retourner sur le marché du travail. Il attendait qu'on l'appelle pour travailler pendant la période visée, ce qui représente un choix personnel.

[17] L'appelant a également mentionné qu'il se préoccupait d'abord de poursuivre ses études et non de travailler. Je suis d'accord avec l'affirmation de la Commission selon laquelle cela ne correspond pas à « un désir de retourner travailler sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable » est offert.

[18] Selon moi, l'appelant a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver et d'accepter un travail à temps plein, une exigence pour être admissible à recevoir des prestations.

[19] En soi, une simple affirmation de disponibilité de la part du prestataire n'est pas suffisante pour l'acquitter du fardeau de la preuve. **Voir les décisions CUB 18828 et 33717.**

[20] Il est inévitable qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations sera appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la loi.

[21] Je conclus que l'appelant, par ses observations et ses démarches, ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve afin de démontrer qu'il était effectivement disponible pour travailler et faisait des démarches habituelles et raisonnables de recherche d'emploi pendant la période visée.

Prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020

QUESTION EN LITIGE

Question en litige n° 1 : Si ce n'avait pas été de la blessure, est-ce que l'appelant aurait été disponible pour travailler?

[22] Il est évident que si vous êtes malade ou blessé, vous n'êtes pas disponible pour travailler. Le droit prévoyant les prestations de maladie de l'assurance-emploi en tient compte. Toutefois, le droit prévoit que, si vous demandez des prestations de maladie, vous devez être sans cela disponible pour travailler. Ainsi, l'appelant doit démontrer que sa maladie ou sa blessure est la seule raison pour laquelle il n'était pas disponible pour travailler.

[23] L'appelant doit le démontrer selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler si ce n'était de sa maladie ou de sa blessure.

[24] Les mêmes exigences qui ont été mentionnées précédemment s'appliquent ici, mais par souci de clarté elles doivent être répétées.

[25] Pour être disponible pour travailler, une partie prestataire doit : 1. Avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
2. Exprimer ce désir en faisant des démarches pour trouver un emploi convenable;
3. Ne pas fixer de conditions personnelles qui pourraient indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail. Ces trois éléments doivent être examinés pour prendre une décision. **(Voir Faucher A-56-96 et Faucher A-57-96).**

Question en litige n° 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

[26] Non.

[27] Dans le présent dossier, selon les déclarations et les observations de l'appelant, il ne cherchait pas un travail à temps plein, car il avait déjà un emploi. En raison des conditions météorologiques, l'employeur n'avait pas besoin des services de l'appelant pour déneiger, on ne l'appelait donc pas pour travailler.

[28] Je conclus que les démarches ou l'absence de celles-ci ne démontrent pas que l'appelant avait le désir sincère de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable à temps plein lui aurait été offert.

Question en litige n° 2 : L'appelant faisait-il des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

[29] Non.

[30] Selon ses observations et son témoignage à l'audience, l'appelant n'a pas mené une recherche d'emploi exhaustive.

[31] Les observations et le témoignage de l'appelant à l'audience ne démontraient pas de démarches continues de sa part pour trouver un emploi.

[32] J'estime que l'appelant n'a pas démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[33] La Cour a indiqué que le fait qu'il incombe à la partie prestataire de prouver qu'elle est disponible pour travailler constitue une exigence légale dont elle ne peut faire abstraction. Afin d'obtenir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit chercher activement un emploi convenable, même s'il lui semble raisonnable de ne pas le faire. Voir les décisions **Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neil, A-652-93** et **Lamirande c Canada (Procureur général), 2004 CAF 311**.

Question en litige n° 3 : L'appelant a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[34] Oui.

[35] Encore une fois, les observations et le témoignage de l'appelant à l'audience démontrent qu'il n'a pas fait de démarches soutenues pour trouver un emploi.

[36] L'appelant a déclaré plusieurs fois qu'il ne cherchait pas un autre travail puisqu'il travaillait pour X, qui exigeait qu'il soit sur appel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. L'appelant, en se restreignant à travailler seulement pour cet employeur, a établi des conditions personnelles qui limitaient considérablement ses occasions de retourner sur le marché du travail. Il attendait qu'on l'appelle pour travailler pendant la période visée, ce qui représente un choix personnel.

[37] L'appelant a également mentionné qu'il se préoccupait d'abord de poursuivre ses études et non de son emploi. Je suis d'accord avec l'affirmation de la Commission selon laquelle cela ne correspond pas à « un désir de retourner travailler sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable » était offert.

[38] Selon moi, l'appelant a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver et d'accepter un travail à temps plein, une exigence pour être admissible à recevoir des prestations.

[39] En soi, une simple affirmation de disponibilité de la part du prestataire n'est pas suffisante pour l'acquitter du fardeau de la preuve. **Voir CUB 18828 et 33717.**

[40] Il est inévitable qu'une personne qui a le droit de recevoir des prestations sera appelée à prouver qu'elle satisfait aux conditions de la loi.

[41] Je conclus que l'appelant, par ses observations et ses démarches, ne s'est pas acquitté du fardeau de la preuve afin de démontrer qu'il était effectivement disponible pour travailler et faisait des démarches habituelles et raisonnables de recherche d'emploi pendant la période en question.

[42] L'appelant n'a pas à démontrer qu'il est effectivement disponible. Il doit démontrer qu'il aurait été en mesure de satisfaire aux exigences des trois éléments s'il n'avait pas été blessé. Autrement dit, il doit démontrer que sa blessure était la seule chose l'ayant empêché de satisfaire aux exigences de chaque élément.

[43] L'appelant n'était pas en mesure de travailler en raison de sa blessure à l'épaule. Pour pouvoir recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi, l'appelant doit être autrement disponible pour travailler.

[44] La Commission affirme que l'appelant n'aurait pu être disponible pour travailler de toute manière puisqu'il étudie à temps plein et qu'il se préoccupe d'abord de poursuivre ses études plutôt que de travailler à temps plein. De plus, il se restreint à travailler seulement pour X, même si un travail à temps partiel seulement, avec des heures limitées, lui est offert.

[45] L'appelant est en désaccord et mentionne qu'il a travaillé selon cet horaire pendant quatre ans tout en conservant une moyenne pondérée cumulative de 4.0 et en obtenant une mention d'honneur. Il a précisé qu'il avait travaillé à temps plein pour cet employeur pendant l'été. Toutefois, au cours de l'année scolaire, il se concentre sur ses études et travaille lorsque X lui propose des heures (voir la page GD3-41).

[46] Outre sa blessure à l'épaule, les éléments mentionnés plutôt sont toujours en vigueur, ce qui mène encore à la conclusion de non disponibilité.

[47] Si ce n'avait été de sa blessure, l'appelant aurait travaillé les heures qui lui étaient offertes et il n'aurait pas, comme démontré dans ses antécédents professionnels au cours des quatre dernières années, demandé de prestations d'assurance-emploi, régulières ou de maladie.

[48] L'appelant n'a pas démontré que si ce n'avait été de sa blessure, il aurait été disponible pour travailler au sens de la loi. Pour ces raisons, je conclus qu'il ne peut pas recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Article 32 : demande d'enquête et rapport

[49] J'ai demandé à la Commission, le 26 avril 2021 au moment de l'audience, s'il y avait une politique qui pourrait, de fait, assouplir les restrictions relatives aux étudiants à temps plein et à leur disponibilité.

[50] Dans sa réponse, à la page GD7, la Commission a confirmé : [traduction]
« Avant le 27 septembre 2020, la disponibilité d'une partie prestataire pour travailler aurait été révisée par un représentant de la Commission lorsque la partie mentionne avoir suivi un cours ou une formation de sa propre initiative. Depuis le 27 septembre 2020, la disponibilité n'est plus révisée automatiquement par la Commission lorsqu'une partie prestataire présente une demande de prestations ou une déclaration bimensuelle, et affirme qu'elle participe à une formation de sa propre initiative tout en étant disponible pour travailler au besoin. La formation est automatiquement acceptée plutôt que d'être révisée par un agent. »

[51] Il s'agit d'une politique de la Commission. Cependant, les dispositions de la **loi et de son règlement** peuvent l'emporter sur toute politique et la remplacer. La Commission, tout en reconnaissant la possibilité que d'autres personnes dans des programmes semblables aient été traitées différemment dans une décision liée à la disponibilité, a choisi dans le présent dossier d'utiliser ces dispositions puisqu'elle a le pouvoir de le faire en vertu de la **loi et de son règlement**.

Conclusion

[52] Je conclus, après avoir dûment examiné toutes les circonstances, que l'appelant n'a pas réussi à réfuter l'affirmation selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler du 15 novembre 2020 au 9 décembre 2020. Par conséquent, il n'est pas admissible aux prestations régulières pour cette période. L'appelant n'était pas autrement disponible pour travailler et n'était donc pas admissible aux prestations de maladie parce qu'il est un étudiant à temps plein et que sa préoccupation principale est de poursuivre ses

études plutôt que de travailler à temps plein. Ainsi, l'appel concernant la disponibilité est rejeté.

John Noonan

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