



[TRADUCTION]

Citation : *EB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 600

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

Décision

Partie appelante : E. B.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (420288) datée du 15 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 10 juin 2021

Personnes participant à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 21 juin 2021

Numéro de dossier : GE-21-809

Décision

[1] Je rejette l'appel. La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Elle ne peut donc pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi (AE).

Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'est pas admissible aux prestations régulières d'AE à partir du 8 février 2021, du fait qu'elle n'est pas disponible pour travailler. En effet, il est essentiel d'être disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'AE. Cette disponibilité doit toujours être maintenue. Autrement dit, les prestataires doivent toujours être à la recherche d'un emploi.

[3] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle est disponible pour travailler. La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités : il doit être probable à plus de 50 % qu'elle est disponible pour travailler. La Commission dit que la prestataire n'est pas disponible pour travailler puisqu'elle ne cherche pas d'emploi à temps plein.

[4] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle a déjà un emploi à temps partiel comme chauffeuse d'autobus scolaire, et qu'elle est disponible pour faire des heures additionnelles selon les besoins de son employeur. Elle dit que d'autres personnes qui sont dans la même situation qu'elle touchent des prestations d'AE.

Question en litige

[5] La prestataire est-elle disponible pour travailler?

Analyse

[6] La *Loi sur l'assurance-emploi* explique que les prestataires doivent prouver qu'ils sont « capable[s] de travailler et disponible[s] à cette fin », mais incapables d'obtenir un

emploi convenable¹. La jurisprudence précise trois éléments servant à démontrer leur « disponibilité » en ce sens².

[7] La Commission a examiné ces trois facteurs et décidé que la prestataire n'est pas disponible pour travailler, et qu'elle est donc inadmissible aux prestations.

[8] Je vais maintenant examiner moi-même ces trois facteurs pour décider si la prestataire est disponible pour travailler.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[9] Selon la loi, pour avoir droit à des prestations d'AE, une personne doit être capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable³. Les parties sont d'accord pour dire que la prestataire est capable de travailler.

[10] Selon la jurisprudence, trois éléments doivent être examinés pour décider si la prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁴ :

- a) Elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui sera offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle ne s'est pas imposé de conditions qui limiteraient indûment (c'est-à-dire excessivement) ses chances de retourner travailler.

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

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

⁴ 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 et simple dans la présente décision.

[11] Je dois examiner chacun de ces facteurs en tenant compte de l'attitude et de la conduite de la prestataire⁵.

– **Désir de retourner travailler**

[12] La prestataire a montré qu'elle veut travailler davantage.

[13] La prestataire est chauffeuse d'autobus scolaire à temps partiel. Son emploi nécessite de conduire des enfants handicapés entre la maison et l'école. Elle a affirmé que ses heures de travail ont diminué à cause de la pandémie, et qu'elle est volontaire pour travailler davantage lorsque son employeur a plus d'heures à offrir.

[14] Le prestataire a livré un témoignage sincère et franc, cohérent avec les déclarations qu'elle avait déjà faites à la Commission. J'accepte sa preuve voulant qu'elle souhaitait travailler plus d'heures quand son employeur en avait besoin et qu'elle était prête à le faire.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[15] La prestataire n'a pas montré qu'elle aurait fait des démarches pour trouver du travail convenable supplémentaire.

[16] La Commission reconnaît la volonté de la prestataire à travailler des heures de plus pour son employeur, tout en notant que cet emploi n'offrait pas plus de travail pour l'instant. Selon la Commission, la prestataire n'a pas montré sa disponibilité pour travailler puisqu'elle ne fait pas de démarches pour trouver un autre emploi.

[17] La Commission n'a pas demandé à la prestataire de lui fournir le compte rendu de sa recherche d'emploi pour montrer qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁶. Pour ma part, j'ai examiné la liste de ses activités

⁵ Deux décisions, dans la jurisprudence, énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

⁶ Je suis d'accord avec le raisonnement adopté par la division d'appel du Tribunal dans la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Dans cette décision, le Tribunal a décidé que la Commission ne pouvait pas juger une ou un prestataire inadmissible aux prestations en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* sans lui avoir d'abord demandé une preuve de ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Je ne vais donc pas me prononcer en

de recherche d'emploi. Elle m'aidera à décider si la prestataire a prouvé qu'elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

[18] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme⁷ :

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues.

[19] La prestataire a déclaré qu'elle ne cherchait pas activement un nouvel emploi. Elle dit qu'elle travaille à temps partiel pour la même compagnie de transport depuis 26 ans et qu'elle adore son travail. Elle ne prévoit pas de chercher un autre emploi.

[20] La prestataire fait valoir qu'elle est toujours disponible pour faire des heures de travail additionnelles, lorsque son employeur a du travail de plus. Elle dit ne jamais avoir refusé cette option, et dit donc qu'elle est disponible pour travailler.

[21] J'ai déjà accepté la preuve de la prestataire montrant qu'elle souhaitait faire plus de travail pour son employeur actuel.

[22] Toutefois, la prestataire ne conteste pas qu'elle n'a fait aucune démarche pour trouver du travail supplémentaire. Elle ne remplit donc pas ce second critère.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

[23] La prestataire s'est imposé des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de faire plus de travail.

[24] La prestataire dit qu'elle ne s'est fixé aucune condition de la sorte, puisqu'elle est disponible pour faire des heures additionnelles lorsque son employeur en a besoin.

vertu de l'article 50(8), et je vais seulement chercher à savoir si la prestataire était disponible pour travailler selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[25] La Commission affirme que la prestataire n'a pas montré sa disponibilité pour travailler puisqu'elle ne cherche pas un emploi à temps plein.

[26] Je note que la loi n'oblige pas la prestataire à chercher un emploi qui soit à temps plein.

[27] Malgré tout, je conclus que la prestataire s'est imposé des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de faire plus de travail, puisqu'elle a limité sa disponibilité auprès de son employeur actuel.

– **Alors, la prestataire est-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[28] D'après mes conclusions sur les trois facteurs à considérer, je conclus que la prestataire n'a pas montré qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[29] La prestataire est de toute évidence une employée consciencieuse et dévouée, et elle a continué de remplir son rôle important durant l'essentiel de la pandémie de COVID-19. Néanmoins, je suis obligée de suivre la loi et je ne peux faire aucune exception sur la base de la compassion⁸.

Conclusion

[30] La prestataire n'a pas montré qu'elle est disponible pour travailler à compter du 8 février 2021, selon la loi. Je conclus donc qu'elle ne peut pas recevoir de prestations régulières d'AE.

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

Suzanne Graves

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

⁸ Dans la décision *Canada (Procureur général) c Lévesque*, 2001 CAF 304, la Cour d'appel fédérale a statué que la loi doit être suivie, peu importe les circonstances personnelles de l'appelante ou l'appelant (voir aussi la décision *Pannu c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 90).