



[TRADUCTION]

Citation : *AN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 873

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

Décision

Partie appelante : A. N.

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 (426759) datée du 8 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 27 octobre 2021

Hearing participants: Appelant
Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 2 novembre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1437

Décision

[1] A. N. est le prestataire dans cet appel.

[2] J'accueille l'appel. Autrement dit, je suis d'accord avec le prestataire.

[3] Le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

Aperçu

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations régulières de l'assurance-emploi à partir du 22 novembre 2020, du fait qu'il n'était pas disponible pour travailler. La Commission dit qu'il doit donc rembourser 10 500 \$ en prestations d'assurance-emploi.

[5] Selon la loi, une personne doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue : la personne doit être capable de travailler et chercher un emploi.

[6] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. En d'autres termes, il doit démontrer qu'il est probable à plus de 50 % qu'il était disponible pour travailler.

[7] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour travailler puisqu'il touchait des indemnités pour perte salariale de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT). Selon elle, ces indemnités signifient qu'il était incapable de travailler.

[8] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire. La CSPAAT lui verse ces indemnités pour une déficience permanente, ce qu'elle fera jusqu'à ses 65 ans, indépendamment du fait qu'il travaille ou non. Après sa mise à pied, on l'avait dirigé vers une agence externe qui devait l'aider

à trouver du travail. Il avait fait toutes les démarches de recherche d'emploi exigées. Il avait recommencé à travailler pour son employeur durant la semaine du 18 avril 2021.

Question que je dois examiner en premier

L'audience a été ajournée

[9] L'audience de cet appel a commencé le 17 septembre 2021. Durant l'audience, le prestataire a expliqué qu'il avait un trouble d'apprentissage et qu'il lui était difficile de lire et de comprendre les documents qui lui avaient envoyés par rapport à son appel. Sa mère, qui le représente, a pu le confirmer.

[10] J'ai donc ajourné (reporté) l'audience pour donner au prestataire la chance de communiquer avec un organisme qui pourrait l'aider. Nous nous sommes entendus pour poursuivre l'audience le 27 octobre 2021.

[11] Le prestataire a parlé avec un organisme qui l'a aidé à se préparer pour l'audience du 27 octobre 2021. L'audience s'est poursuivie à cette date.

Question en litige

[12] Je dois décider si le prestataire était disponible pour travailler à partir du 22 novembre 2020.

Analyse

[13] Deux articles de loi exigent que le prestataire démontre sa disponibilité pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Elle dit ainsi qu'il doit répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[14] Toutefois, j'estime avoir seulement à décider de sa disponibilité conformément à une de ces deux dispositions, soit l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voici pourquoi.

[15] Premièrement, la *Loi* dit que le prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précise ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables ».

[16] Deuxièmement, l'article 18(1)(a) de la *Loi* demande au prestataire de prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Conformément à la jurisprudence, le prestataire doit prouver trois éléments pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[17] La Commission a dit que le prestataire était inadmissible aux prestations du fait qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi. La Commission a dit que le prestataire lui avait confié qu'il ne cherchait pas d'emploi. Elle a aussi dit qu'il n'était pas capable de travailler et qu'il touchait des indemnités de la CSPAAT en raison de cette incapacité. La Commission a avancé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler à cause de cet empêchement et parce qu'il lui avait dit qu'il ne cherchait pas d'emploi.

[18] En vertu de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission peut exiger que le prestataire prouve qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, comme l'exige l'article 9.001 du *Règlement*. Cet article du *Règlement* précise que ses critères doivent être utilisés pour appliquer l'article 50(8) de la *Loi*. Toutefois, il ne fait pas cette précision pour déterminer de la disponibilité selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

[19] S'il n'arrive pas à prouver qu'il a fait les démarches habituelles et raisonnables exigées par l'article 50(8), le prestataire peut être jugé inadmissible aux prestations en vertu de l'article 50(1) de la *Loi*. L'article 50(1) explique qu'un prestataire est

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

inadmissible aux prestations tant qu'il ne se conforme pas à la demande de la Commission en vertu de l'article 50(8) et ne fournit pas l'information nécessaire.

[20] En examinant ce dossier d'appel, on constate que la Commission n'a pas décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il n'aurait pas répondu à sa demande concernant ses recherches d'emploi. Le dossier révèle que l'inadmissibilité imposée dans sa décision initiale vient du fait que le prestataire recevait des indemnités de la CSPAAT tout en touchant des prestations régulières d'assurance-emploi.

[21] Durant son processus de révision, la Commission n'a pas interrogé le prestataire sur ses recherches d'emploi². Elle a noté qu'il recevait des indemnités de la CSPAAT à cause d'une déficience permanente réduisant sa capacité de travailler à temps plein. Comme la Commission ne lui a jamais demandé d'information sur ses recherches d'emploi, elle ne pouvait pas juger le prestataire inadmissible parce qu'il ne se serait pas conformé à sa demande en la matière. Dans l'optique de décider si le prestataire était disponible pour travailler et admissible aux prestations d'assurance-emploi, je conclus donc que je n'ai pas besoin de décider si ses recherches d'emploi remplissent les critères de l'article 9.001.

[22] Ainsi, je dois seulement décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, conformément à l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

Emploi convenable

[23] Pour décider si le prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, je dois d'abord définir ce que l'on considère comme un emploi convenable. La loi établit des critères pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable, incluant les suivants :

² Selon une note de la Commission, le prestataire lui avait dit le 11 juin 2021 que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail lui avait dit de ne pas chercher de travail. L'explication du prestataire à cette déclaration se trouve plus loin dans cette décision.

- 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;
- c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire³.

[24] Le prestataire a déclaré qu'il avait travaillé pendant 20 ans. Son trouble d'apprentissage l'empêche de bien lire et de comprendre facilement ce qu'il lit. Il comprend des instructions quand elles lui sont données de vive voix.

[25] Le prestataire a témoigné qu'il travaillait avec de la pierre quand il s'était blessé au dos en 2018. On l'avait dirigé vers la CSPAAT. Le médecin lui avait dit qu'il ne pouvait soulever aucune charge de plus de 10 livres, marcher sur de longues distances, ou rester debout ou assis longtemps. Il ne lui est pas permis de pousser ou de tirer des objets lourds. Son ancien employeur était parvenu à l'aider en lui donnant un emploi différent. Le prestataire était donc retourné travailler en mai 2020, et son travail consistait désormais à conduire une chargeuse sur le chantier de l'employeur.

[26] Le prestataire a expliqué qu'il travaillait durant l'année entière avec son ancien emploi. Il pouvait effectivement travailler à l'extérieur au printemps, en été et en automne, puis à l'intérieur en hiver. Mais maintenant, dès que la neige arrivait, il ne pouvait plus faire son nouveau travail et conduire la chargeuse. Il avait donc été mis à pied le 13 novembre 2020. Il s'attendait à être rappelé au travail une fois la neige fondue.

[27] Je conclus, d'après la preuve, qu'un emploi convenable pour le prestataire ne doit pas nécessiter qu'il soulève des charges supérieures à 10 livres, reste assis ou debout longtemps, ou marche sur de longues distances. Le lieu de travail de cet emploi ne devrait pas se trouver plus loin que son état physique lui permet de se rendre. De

³ Voir l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

plus, un emploi serait seulement convenable s'il ne l'oblige pas à lire des documents complexes, ou si assez de temps lui est alloué pour lire les documents et que ceux qu'il ne comprend pas peuvent lui être expliqués.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[28] La Commission dit que le prestataire n'était pas capable de travailler du fait qu'il recevait des indemnités de la CSPAAT. Je ne suis pas d'accord avec elle pour deux raisons. D'abord, le dossier ne révèle aucunement que le simple fait de recevoir des indemnités de la CSPAAT signifie qu'une personne est incapable de travailler. Ensuite, rien ne démontre que le prestataire dont il est ici question est, lui, incapable de travailler à temps plein même s'il reçoit des indemnités de la CSPAAT.

[29] Le prestataire a déclaré qu'une fournisseuse de services externe l'avait dirigé vers la CSPAAT lorsqu'il avait cessé de travailler en novembre 2020. Cette fournisseuse avait été embauchée par la CSPAAT pour l'aider à trouver un nouvel emploi.

[30] Le prestataire a envoyé au Tribunal les copies de deux rapports qui avaient été remplis par la fournisseuse de services externe. Il y avait un [traduction] « Rapport de placement après cinq semaines » et un [traduction] « Rapport de fin de placement ».

[31] Le Rapport de placement après cinq semaines montre que le prestataire avait été dirigé vers la fournisseuse de services externe en date du 23 novembre 2020. Dans ce rapport, sous la rubrique [traduction] « Emploi convenable et code de CNP [Classification nationale des professions] », il était indiqué [traduction] « Conducteur de machinerie d'entretien, CNP 7522 ». Sous la rubrique [traduction] « Indiquez les défis et problèmes chez le travailleur qui nuisent au placement », toujours dans le Rapport de placement après cinq semaines, il est noté que [traduction] « rien n'avait posé de défi pour le travailleur ».

[32] Le Rapport de fin de placement montre une première prolongation des services de la fournisseuse externe jusqu'au 26 mars 2021. Une note précisait aussi qu'une prolongation de quatre semaines additionnelles pourrait avoir lieu. Les services avaient

pris fin le 23 avril 2021. Dans le Rapport de fin de placement, sous la rubrique [traduction] « Indiquez les défis et problèmes chez le travailleur qui nuisent au placement », on avait noté que [traduction] « rien n'avait posé de défi pour le travailleur durant son placement ».

[33] Durant la période visée par les deux rapports, la fournisseuse de services externe et le prestataire avaient communiqué avec des employeurs potentiels. La fournisseuse avait parlé des habiletés du prestataire avec différents employeurs et transmis son CV à des employeurs, notamment pour des entrevues.

[34] La fournisseuse de services externe a affirmé qu'aucun défi ni problème particulier ne nuirait au placement du prestataire. Ce dernier avait été dirigé chez la fournisseuse par la CSPAAT pour qu'on l'aide à trouver un emploi. Rien ne démontre que le prestataire était incapable de travailler à temps plein. Les services de la fournisseuse externe avaient débuté à sa mise à pied et pris fin quand il avait été rappelé par son employeur pour travailler comme conducteur de chargeuse. Cet emploi était et est un emploi à temps plein. Je conclus donc que le prestataire était capable de travailler à partir du 13 novembre 2020.

[35] Selon la jurisprudence, je dois examiner trois éléments pour 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 suivants⁴ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a établi aucune condition personnelle qui limiterait indûment (c'est-à-dire limiterait trop) ses chances de retourner travailler.

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.

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

– **Désir de retourner travailler**

[37] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[38] Le prestataire a témoigné qu'il travaillait depuis 20 ans. Il a principalement occupé des emplois manuels. Il veut travailler pour gagner sa vie et pouvoir payer ses factures.

[39] Le prestataire a transmis au Tribunal les rapports de la fournisseuse de services externe, à savoir le Rapport de placement après cinq semaines et le Rapport de fin de placement. Il a affirmé qu'il avait parlé chaque semaine à un agent de placement. Il faisait aussi des recherches d'emploi (voir plus loin) chaque semaine. Cette preuve révèle que le prestataire voulait recommencer à travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

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

[41] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère⁶.

[42] La Commission a avancé qu'elle avait demandé au prestataire s'il avait cherché du travail et qu'il lui aurait dit non. Même si le dossier d'appel le confirme, la preuve du prestataire, elle, ne corrobore pas cette affirmation.

⁵ Cette exigence est présentée dans deux décisions faisant jurisprudence : (*Procureur général*) c *Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

⁶ Je ne suis pas obligée de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Ici, cette liste ne fait que me guider.

[43] Le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas bien répondu à la question de la Commission concernant ses recherches d'emploi. Il a déclaré qu'en même temps de chercher un emploi, il avait aussi appelé son dernier employeur. Il savait qu'il retournerait travailler pour lui une fois que la neige serait partie. Il avait appelé son employeur en avril pour lui demander quand il aurait du travail à lui offrir. Son patron lui avait dit qu'il faudrait un certain temps. Le prestataire a dit qu'on l'avait appelé la semaine suivante pour lui dire de revenir au travail. Il a déclaré qu'il avait alors informé la fournisseuse de services externe qu'il retournait travailler pour son employeur, et qu'elle lui avait dit d'arrêter de chercher un emploi. C'est ce qu'il avait voulu dire en répondant à la question de la Commission concernant ses recherches d'emploi.

[44] J'accepte le témoignage du requérant voulant qu'il n'avait pas bien répondu à la question de la Commission. Le prestataire a donné cette preuve sous déclaration solennelle et j'ai pu l'interroger à son sujet. Le Rapport de fin de placement confirme qu'il avait communiqué avec son ancien employeur et repris le travail la semaine suivante.

[45] Les démarches que le prestataire a faites pour trouver un nouvel emploi ont été bien documentées par la fournisseuse de services externe. Le Rapport de placement après cinq semaines et le Rapport de fin de placement visent la période allant du 23 novembre 2020 au 23 avril 2021, date où le prestataire a informé la fournisseuse de son retour au travail.

[46] Le prestataire a terminé une formation à la recherche d'emploi le 11 décembre 2020. Il avait ensuite commencé ses démarches pour trouver du travail. La fournisseuse de services externe avait parlé de chercher dans le marché caché de l'emploi et de faire du démarchage à froid et des entrevues sous forme d'entretiens libres. Ils avaient passé en revue le marché du travail local et différents sites Web de recherche d'emploi et avaient dressé une liste d'employeurs potentiels. Dans les semaines qui avaient suivi, le prestataire avait sollicité des employeurs par téléphone, postulé pour différents emplois, fait des recherches sur des sites d'emplois et participé à des entrevues. Il avait aussi communiqué avec son ancien employeur pour savoir quand il

pourrait revenir travailler. Durant la même période, la fournisseuse de services externe l'avait aidé à dresser des listes d'employeurs potentiels et à appeler des employeurs pour savoir s'ils embauchaient, en plus de faire des suivis auprès des employeurs sollicités qui avaient répondu au prestataire. Selon moi, les recherches d'emploi du prestataire, qu'il a effectuées même en croyant qu'il retournerait travailler pour son ancien employeur, démontrent qu'il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

– **Conditions limitant indûment les chances de retour au travail**

[47] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles risquant de limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[48] Le prestataire a affirmé qu'il a un permis de conduire et a accès à du transport lui permettant d'aller travailler. Il peut se rendre travailler dans une ville voisine à 30 minutes de chez lui. Le prestataire a affirmé qu'il n'y a aucun moment de la journée, de la semaine ou de l'année où il ne peut pas travailler. Il a dit qu'il est prêt à accepter un emploi qui nécessiterait une formation en cours d'emploi. Quant à son salaire, il a dit qu'il aimerait gagner autant qu'avant son accident, mais qu'il avait accepté une baisse de salaire pour faire son nouveau travail.

[49] Les limitations physiques du prestataire ne représentent pas des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner travailler. Un prestataire n'est pas obligé d'être disponible pour un emploi à moins que celui-ci soit convenable. Un emploi n'est pas convenable s'il excède les capacités du prestataire⁷. Comme je l'ai expliqué plus tôt, les emplois dits convenables pour le prestataire sont restreints par ses limitations physiques et son trouble d'apprentissage. Toutefois, la preuve ne révèle aucunement que le prestataire aurait établi des conditions personnelles supplémentaires à celles imposées par son état physique.

⁷ Je suis d'accord avec le raisonnement adopté par la division d'appel du Tribunal dans sa décision *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, AD-20-390. La division d'appel y a affirmé qu'une personne n'établit pas de conditions personnelles quand elle refuse de faire un emploi qui excède son état et ses capacités physiques.

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

[50] Compte tenu de mes conclusions relatives aux trois facteurs, je conclus que le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[51] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[52] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Raelene R. Thomas

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