



[TRADUCTION]

Citation : *HA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 886

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

Décision

Partie appelante : H. A.
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 (433683) datée du 13 septembre 2021 (communiquée Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 26 octobre 2021
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 3 novembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1816

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[2] Pour recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue; une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[3] La Commission a conclu que le prestataire était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 20 décembre 2020¹.

[4] Le prestataire affirme qu'il travaille toujours malgré le fait qu'il reçoit des prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC). Il travaille 12 h par mois comme gardien de sécurité.

[5] La Commission affirme que pour obtenir des prestations d'invalidité du RPC, la partie prestataire doit être régulièrement incapable d'exercer tout emploi; ce qui est le contraire d'être disponible pour travailler, donc le prestataire n'est pas disponible².

[6] Je dois décider si le prestataire a démontré³ qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin.

Question que je dois examiner en premier

[7] Dans ses observations, la Commission déclare qu'elle a rendu le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 50(8)

¹ Voir GD03-191 qui soutient GD03-183.

² Voir la page GD04-4.

³ Le prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que c'est plus probable qu'improbable.

concerne une partie prestataire qui ne prouve pas à la Commission qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[8] J'ai examiné la preuve et je n'ai relevé aucune demande de la Commission au prestataire de prouver qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables, ni aucune affirmation de la Commission selon laquelle, si elle en a fait la demande, la preuve du prestataire était insuffisante.

[9] De plus, je constate que la Commission n'a pas présenté d'observations détaillées sur la façon dont le prestataire n'a pas réussi à lui prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables; la Commission a seulement résumé ce qui est prévu à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et ce qui est prévu au sujet des démarches habituelles et raisonnables.

[10] En raison du manque d'éléments de preuve, la Commission a demandé au prestataire de prouver qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable aux termes de l'article 50(8) de la *Loi*. La Commission n'a pas rendu le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi*. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose que je dois prendre en considération.

Question en litige

[11] Le prestataire est-il capable de travailler et disponible à cette fin?

Analyse

[12] La loi exige que toute partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁴. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible pour le faire, et incapable de se trouver un emploi convenable⁵.

⁴ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations pour une journée ouvrable d'une période de prestations si elle n'arrive pas à prouver que, ce jour-là, elle était capable de travailler et disponible pour le faire et qu'elle était incapable de se trouver un emploi convenable.

⁵ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Capacité

[13] J'estime que le prestataire est capable de travailler.

[14] La Commission soutient que le prestataire a commencé à recevoir une pension d'invalidité du RPC en décembre 2020.

[15] La Commission soutient que les prestations d'invalidité du RPC et les prestations régulières de l'assurance-emploi sont mutuellement exclusives puisque les prestations du RPC exigent qu'une personne soit régulièrement incapable de travailler, ce qui est le contraire d'être disponible pour travailler⁶.

[16] Le prestataire dit qu'il exerce son emploi habituel de gardien de sécurité; toutefois, il ne peut travailler que 12 h par mois en raison de son invalidité.

[17] J'estime que le fait que le prestataire reçoit des prestations d'invalidité du RPC ne permet pas de trancher la question de savoir s'il est disponible.

[18] Premièrement, je signale que je ne suis pas lié par une décision concernant les prestations d'invalidité du RPC. Deuxièmement, le critère pour la disponibilité se distingue de celui pour l'invalidité du RPC. Troisièmement, la Commission a mal cité le critère d'invalidité grave en rapport avec l'invalidité du RPC. Selon la loi, une personne doit être « ...régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice...⁷ ». La loi ne prévoit pas qu'une personne doit être, ou est, incapable d'exercer tout emploi pour recevoir des prestations du RPC.

[19] J'estime convaincante la décision de la division d'appel intitulée *M. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 674; elle déclare qu'être admissible aux prestations du RPC ne signifie pas automatiquement qu'une personne n'est pas disponible.

[20] Dans son témoignage, le prestataire a dit qu'il travaille. Le relevé d'emploi⁸ que le prestataire a soumis confirme qu'il travaille.

⁶ Voir la page GD04-4.

⁷ L'article 42(2)(a)(i) du *Régime de pensions du Canada*.

⁸ Voir la page GD05-2.

[21] Le prestataire dit qu'il exerce son emploi habituel de gardien de sécurité, mais travaille considérablement moins d'heures en raison de son invalidité.

[22] J'estime que le prestataire travaille, qu'il occupe donc un emploi convenable, ce qui démontre qu'il est capable de travailler.

[23] J'estime que le travail de gardien de sécurité est un emploi convenable puisque l'état de santé et la capacité physique du prestataire lui permettent d'exercer ce travail⁹ comme le prouve le fait qu'il travaille toujours dans le cadre de cet emploi.

Disponible

[24] Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il est disponible :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
2. l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁰.

[25] Je dois prendre en compte chacun de ces facteurs pour pouvoir trancher la question de la disponibilité¹¹, tout en examinant l'attitude et la conduite du prestataire¹².

Le prestataire avait-il le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert?

[26] J'estime que le prestataire a exprimé le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

[27] Le prestataire a témoigné qu'on lui a diagnostiqué un cancer du foie et ce cancer se propage.

⁹ Voir le paragraphe 9.002(1)(a) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹¹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le Procureur général du Canada*, A-474-97.

[28] Le prestataire dit qu'il ne peut pas simplement rester allongé malade chez lui, il doit sortir dehors, travailler et s'occuper afin de se sentir bien dans sa peau. Le prestataire dit qu'il n'a pas encore 90 ans, donc il veut toujours travailler.

[29] J'estime que le fait que le prestataire travaille, malgré ses graves problèmes médicaux, démontre amplement son désir de retourner sur le marché du travail.

Le prestataire a-t-il fait des efforts pour trouver un emploi convenable?

[30] Oui, le prestataire a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

[31] Le prestataire travaille actuellement comme gardien de sécurité 12 heures par mois. Son relevé d'emploi confirme son témoignage¹³.

[32] De plus, ses déclarations du prestataire appuient son témoignage selon lequel il a commencé à travailler en décembre 2020, car il a rapporté qu'il a travaillé et a gagné un salaire la semaine du 29 novembre 2020 au 5 décembre 2020¹⁴. De plus, il a continué à rapporter qu'il travaillait dans ses déclarations du prestataire, lesquelles s'étalent jusqu'au 19 juin 2021.

[33] J'estime qu'étant donné que le prestataire avait un emploi à partir de décembre 2020, le début de l'inadmissibilité, et qu'il exerce toujours cet emploi, il a fait des efforts suffisants pour trouver un emploi convenable; il a obtenu un emploi et cet emploi est convenable, comme je l'ai conclu ci-dessus, car il s'agence à son invalidité.

Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[34] J'estime que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[35] Je conclus que la maladie du prestataire n'est pas une condition personnelle.

¹³ Voir la page GD05-2.

¹⁴ Voir la page GD03-50.

[36] Le prestataire n'a pas choisi d'être malade et il n'a pas décidé des limites que sa maladie lui imposerait. Je signale que même avec la limite d'heures qu'il peut travailler, le prestataire a quand même trouvé, et conservé, un emploi convenable.

[37] J'estime que puisque le prestataire a trouvé du travail, et travaille toujours à sa capacité maximale dans le cadre de cet emploi convenable, il est clair qu'il n'a pas de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Il est déjà retourné sur le marché du travail, malgré sa maladie.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[38] Étant donné mes conclusions se rapportant aux trois facteurs, je conclus que le prestataire est capable de travailler et disponible à cette fin, et qu'il a démontré sa disponibilité¹⁵.

Conclusion

[39] L'appel est accueilli.

Gary Conrad

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

¹⁵ Paragraphe 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.