



Citation : *LN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 919

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

## Décision

**Partie appelante :** L. N.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (417141) datée du 22 mars 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Nathalie Léger

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 14 juillet 2021

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 14 juillet 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-996

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## 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 2 novembre 2020 au 21 janvier 2021, 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 à la recherche d'un emploi.

[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 présentait des limitations fonctionnelles qui l'empêchait de travailler. La Commission a aussi déterminé que le prestataire n'a pas fait les démarches d'emploi raisonnables et habituelles dans les circonstances.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme que même s'il présente certaines limitations liées à son état de santé, il veut retourner au travail et serait en mesure de le faire s'il trouvait un emploi répondant à ses limitations.

## Question en litige

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

## Analyse

[8] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est 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 sur l'assurance-emploi* dit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>2</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[10] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>4</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[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.

### Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[13] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>5</sup>. Je dois décider si ces

---

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

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>5</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[14] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme<sup>6</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- 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.

[15] La Commission affirme que les démarches du prestataire n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi. Il a affirmé à 3 reprises à la Commission ne pas avoir fait de recherches d'emploi<sup>7</sup>, mais cette version n'est pas constante<sup>8</sup>. Il n'a pas été en mesure de transmettre à la Commission une liste des démarches de recherche d'emploi effectuées au cours de la période en litige, notamment à cause de troubles de mémoire causés par sa médication<sup>9</sup>.

[16] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme lors de l'audience qu'il a parlé à tous ses contacts dans le secteur de la sécurité pour connaître les opportunités d'emploi. C'est de cette manière qu'il sait faire une recherche d'emploi. Pour lui, envoyer un grand nombre de demandes d'emploi n'est pas la façon appropriée de procéder. Le prestataire estime que ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'il était disponible pour travailler.

[17] Je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il a fait les démarches habituelles et raisonnables pour se retourner sur le marché du travail. Même si l'âge et l'état de santé précaire du prestataire rendent indéniablement ses démarches plus

---

<sup>6</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir GD3-13, GD3-18 et GD3-29.

<sup>8</sup> Voir par exemple : GD3-19,20, GD3-24 et témoignage lors de l'audience.

<sup>9</sup> GD3-20

difficiles, et que le Tribunal est sensible à sa situation, il n'en demeure pas moins que le prestataire n'a fait que très peu de démarches pour se trouver du travail. L'obligation de se chercher un travail est au cœur de la Loi et le Tribunal ne peut contourner cette exigence<sup>10</sup>. Le simple fait de parler à ses contacts ne satisfait pas le critère de « démarche soutenue et continue ».

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[18] 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 suivants<sup>11</sup> :

- 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.

[19] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>12</sup>.

#### **– Vouloir retourner travailler**

[20] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Son témoignage est constant<sup>13</sup> à savoir qu'il souhaite retourner sur le marché du travail dans un emploi qui respecte ses limitations fonctionnelles.

---

<sup>10</sup> *De Lamirance c. Canada (Procureur Général)*, 2004 CAF 311

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Voir GD3-20, GD3-23 et GD3-24

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[21] Le prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[22] 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 repère pour rendre une décision sur cet élément<sup>14</sup>.

[23] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi se sont limitées à solliciter son réseau de contacts dans le secteur de la sécurité.

[24] Comme déjà mentionné au paragraphe 17 de la présente décision, ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

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

[25] Au sens de la Loi, limiter indûment ses chances de retourner travailler peut être le résultat d'un choix personnel, par exemple en se limitant à vouloir un travail chez son employeur précédent. Mais il peut aussi s'agir d'empêchements involontaires. Dans une décision de 2010, la Cour d'appel fédérale a précisé ceci : « Par empêchement, on entend toute contrainte de nature à priver quelqu'un de son libre choix, notamment la diminution de ses forces physiques et les obligations familiales.<sup>15</sup>»

[26] Le prestataire présente une condition médicale qui constitue probablement, au sens de la Loi, une condition personnelle qui limite indûment ses chances de retourner travailler. La Commission, dans ses représentations écrites<sup>16</sup>, mentionne qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments factuels précis pour se prononcer sur cette question.

---

<sup>14</sup> Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

<sup>15</sup> *Canada (Procureur Général) c. Leblanc*, 2010 CAF 60

<sup>16</sup> Voir GD4-5

[27] Pourtant, le témoignage du prestataire est constant à savoir qu'il ne peut plus faire n'importe quel type de travail et qu'il se limite à chercher un travail qui lui permettra de respecter ses limitations physiques et de santé<sup>17</sup>.

[28] Je conclus que le prestataire présente une condition personnelle, soit son état de santé, qui limite indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

[29] 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. L'élément le plus important qui m'amène à rendre cette décision est le fait que l'appelant n'a effectué aucune, ou sinon très peu, des démarches raisonnables et habituelles nécessaires pour se trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[30] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Nathalie Léger

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

---

<sup>17</sup> Voir GD3-20-21 ainsi que le témoignage du prestataire lors de l'audience.