



[TRADUCTION]

Citation : *DK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 246

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

Décision

Partie appelante : D. K.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada datée du 28 septembre 2020 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Angela Ryan Bourgeois
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 27 janvier 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 13 avril 2022
Numéro de dossier : GE-21-2370

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. J'ai décidé ce qui suit :

- Le prestataire était capable de travailler, disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 4 janvier 2020 au 9 février 2020, sauf la semaine du 12 janvier, où il était incapable d'occuper tout emploi convenable que ce soit.
- Le prestataire était incapable d'occuper tout emploi convenable du 10 février 2020 au 16 avril 2020, mais il était disponible à cette fin le reste du temps.
- Le prestataire était capable de travailler, disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 17 avril 2020 au 14 juin 2020.

Aperçu

[2] Le présent appel porte sur l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant la période du 4 janvier 2020 au 14 juin 2020. Le litige concerne la capacité et la disponibilité du prestataire à travailler depuis qu'il s'est blessé à la cheville en janvier 2020. L'affaire a été examinée deux fois par la division générale et la division d'appel.

[3] Lorsque l'affaire m'a été renvoyée par la division d'appel, on m'a confié la tâche de décider ce qui suit :

- le moment où le prestataire est devenu incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel, ou tout autre emploi convenable;
- la question de savoir si cette incapacité est survenue durant la période du 4 janvier 2020 au milieu de février 2020, lorsqu'il a épuisé ses prestations de maladie;

- la question de savoir si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin lorsqu'il a épuisé ses prestations de maladie jusqu'au 14 juin 2020¹.

[4] Afin d'arriver à ma décision, j'ai examiné tous les documents au dossier, mais je n'ai pas écouté les enregistrements des audiences précédentes. J'ai tenu une nouvelle audience et j'ai seulement tenu compte du témoignage oral fourni lors de cette audience.

Questions en litige

[5] Du 4 janvier 2020 au 14 juin 2020 :

- Pendant quelles semaines le prestataire était-il capable de travailler, disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?
- Pendant quelles semaines le prestataire était-il incapable de travailler en raison de sa blessure à la cheville, mais autrement disponible pour travailler?

Analyse

Prestations régulières

– Une partie prestataire doit être disponible pour travailler

[6] Une partie prestataire est seulement admissible à des prestations régulières d'assurance-emploi si elle prouve qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable². La disponibilité doit être prouvée selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit être plus probable qu'improbable que le prestataire était disponible pour travailler.

¹ La Commission a décidé que le prestataire ne pouvait pas recevoir de prestations à compter du 23 mars 2020 parce qu'il était incapable de travailler pour des raisons de santé et qu'il avait utilisé ses 15 semaines de prestations de maladie. Voir la page GD3-119 du dossier d'appel. Les prestations de maladie du prestataire ont expiré en mars 2020, parce que la Commission a converti ses prestations en prestations de maladie en janvier 2020. Le prestataire conteste la conversion de ses prestations en prestations de maladie. Voilà pourquoi je dois évaluer la capacité et la disponibilité à travailler du prestataire avant le 23 mars 2020.

² Cela est énoncé à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[7] Afin de prouver sa disponibilité, la Commission peut demander à une partie prestataire de démontrer qu'elle fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable³.

Prestations de maladie

– Une partie prestataire doit être autrement disponible

[8] Si une partie prestataire est incapable de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure, et qu'elle est autrement disponible pour travailler, il se pourrait qu'elle puisse recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi⁴. La maladie ou blessure est toute maladie ou blessure qui rend une partie prestataire incapable d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel, ou de tout autre emploi convenable⁵.

Le travail habituel du prestataire ou d'autres emplois convenables

[9] J'estime que l'emploi régulier ou habituel du prestataire est le suivant :

- a) Un travail dans le domaine de la sécurité. Les deux emplois précédents du prestataire étaient dans le domaine de la sécurité. Il a affirmé qu'il ne s'agit pas d'un travail exigeant sur le plan physique. Il dit avoir essayé d'occuper plus régulièrement ce type d'emplois au cours des dernières années puisqu'ils sont moins exigeants sur le plan physique que ce qu'il faisait avant.
- b) Des emplois non qualifiés plus exigeants sur le plan physique. Voici des exemples d'emplois de ce genre qu'il a déjà occupés : travail par navette, emplois non qualifiés dans des usines de transformation du crabe, et emplois en ébénisterie.

³ Cette règle est énoncée à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une partie prestataire n'est pas admissible à des prestations tant qu'elle ne prouve pas qu'elle fait des démarches raisonnables et habituelles (article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

⁴ Voir l'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article comprend l'incapacité en raison de la mise en quarantaine, mais la mise en quarantaine n'est pas pertinente dans la présente affaire.

⁵ Voir l'article 40(4) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[10] Selon la loi, pour qu'un emploi soit convenable, il doit répondre aux conditions suivantes :

- l'état de santé et les capacités physiques de la partie prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail;
- l'horaire de travail ne peut pas être incompatible avec les obligations familiales de la partie prestataire ou ses croyances religieuses;
- la nature du travail ne peut pas être contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses de la partie prestataire⁶.

[11] La loi dit aussi que le travail suivant n'est pas convenable :

- un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif;
- un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions admis par les bons employeurs;
- un emploi d'un genre différent de celui que la personne exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions de son occupation habituelle⁷.

[12] Après un intervalle raisonnable à partir de la date où le prestataire s'est retrouvé sans emploi, le travail convenable comprend le travail qui n'est pas l'occupation ordinaire du prestataire, pourvu que le taux de rémunération ne soit pas plus bas et que les conditions ne soient pas moins favorables que le taux ou les conditions admis par les bons employeurs⁸.

[13] En plus de son emploi régulier ou habituel, j'estime que d'autres emplois convenables pour le prestataire comprennent un travail moins physique ou sédentaire.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir les articles 6(4) et (5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 6(5) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le prestataire a laissé entendre qu'un emploi convenable pour lui serait de travailler dans un centre d'appels parce qu'il a de bonnes compétences en communication. Un autre travail convenable serait de jouer du piano. Le prestataire affirme qu'il pourrait faire ce genre de travail. Je ne vois pas pourquoi il ne le pourrait pas.

[14] Je ne vois rien au dossier qui porte à croire que le prestataire ne serait pas physiquement capable d'occuper ce type d'emploi non qualifié et sédentaire. Rien ne porte non plus à croire que ce type de travail serait incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou contraire à ses convictions morales ou à ses croyances religieuses. Enfin, rien ne porte à croire que ce genre de travail ne serait pas convenable sur le plan financier.

Le témoignage du prestataire

[15] Dans l'ensemble, j'estime que le témoignage du prestataire est crédible. Il a témoigné de façon franche et répondu ouvertement à mes questions. La Commission affirme que le prestataire se répétait interminablement lorsqu'il a parlé à ses agentes et agents. Ce n'est pas ce qu'il a fait lors de son témoignage.

[16] J'ai examiné attentivement les renseignements supplémentaires de la Commission concernant les demandes. J'estime que toute incohérence entre le témoignage du prestataire et les renseignements supplémentaires de la Commission concernant les demandes découle du fait que le prestataire a mal compris la situation. Dans ses observations, la Commission a reconnu que ses agentes et agents avaient fait deux déclarations erronées⁹. Une déclaration erronée a été faite à une adjointe ou un adjoint d'un parlementaire qui essayait d'aider le prestataire à comprendre ce qui se passait avec sa demande d'assurance-emploi. Une autre a été faite au prestataire lui-même. Si les agentes et agents de la Commission n'ont pas compris suffisamment bien la situation du prestataire pour fournir des renseignements exacts, il est normal que le prestataire n'ait pas compris ce que la Commission avait décidé et ce qu'on lui demandait de prouver.

⁹ Voir les pages GD4-4 et GD4-5 du dossier d'appel.

[17] La Commission n'a pas cru le prestataire lorsqu'il a dit qu'il ne comprenait pas les prestations de maladie parce qu'il en avait déjà demandé¹⁰. J'accepte ce que le prestataire a dit au sujet du fait qu'il ne comprenait pas les prestations de maladie. Il a clairement expliqué que, par le passé, il avait fait des déclarations quand il ne pouvait pas travailler. Ses déclarations bimensuelles le confirment. Il n'a pas fourni de note médicale ou fait quoi que ce soit de spécial, et il a quand même reçu des prestations. Le tableau de répartition des trop-payés le confirme¹¹. Il ne s'est donc pas rendu compte qu'il recevait un type différent de prestations. Il est compréhensible que le prestataire ait compris qu'il recevait uniquement ses prestations habituelles. Il a tiré une conclusion raisonnable. Cela ne remet pas en question sa crédibilité.

[18] J'ai particulièrement tenu compte des déclarations consignées dans les renseignements supplémentaires concernant la demande datés du 14 juillet 2020¹². La Commission a signalé que le prestataire avait eu un plâtre jusqu'au 30 avril 2020 et qu'il n'était probablement pas « disponible » pendant de nombreuses semaines par la suite. La déclaration n'indique pas clairement si le prestataire et le rédacteur parlaient de la disponibilité globale du prestataire ou seulement de l'aspect « capacité » de sa disponibilité. Le plâtre du prestataire a été retiré le 16 avril 2020 et non le 30 avril 2020, alors j'estime qu'il parlait probablement de façon informelle, sans égard à l'incidence que ses déclarations spontanées auraient sur ses demandes de prestations. Je préfère son témoignage parce qu'il a été livré sous affirmation solennelle et une fois qu'il comprenait mieux l'importance d'être exact dans ses déclarations ainsi que les répercussions que celles-ci auraient sur son admissibilité aux prestations.

Le prestataire était en mesure de travailler à compter du 4 janvier 2020

[19] Je juge que le prestataire était en mesure d'exercer les fonctions de son emploi régulier ou habituel, ou d'un autre emploi convenable, entre le 4 janvier 2020 et le 9 février 2020. Il y a toutefois une exception, et il s'agit de la semaine du 12 janvier 2020. Le prestataire affirme qu'il était incapable de travailler cette semaine-là

¹⁰ Voir la page GD4-5 du dossier d'appel.

¹¹ Voir la page GD3-138 du dossier d'appel.

¹² Voir la page GD3-109 du dossier d'appel.

en raison de ses symptômes liés au diabète. J'accepte sa déclaration à ce sujet et je ne vois aucune raison de douter de ce qu'il affirme.

[20] Je juge que le prestataire s'est blessé à la cheville le 4 janvier 2020. Le prestataire n'est pas certain de la date exacte, mais les meilleurs éléments de preuve au dossier à ce sujet sont ses déclarations originales selon lesquelles il s'est blessé le 4 janvier 2020.

[21] Le prestataire a déclaré avoir poursuivi ses activités habituelles jusqu'à ce qu'il apprenne que sa cheville était cassée vers le 15 février 2020. Il pensait s'être foulé la cheville. Il dit qu'il boitait, mais qu'il avait continué à prendre soin de lui pendant cette période. Il conduisait, sortait voir des amis et allait faire l'épicerie. Le prestataire vit seul. Il a continué ses promenades quotidiennes. Il n'a pas beaucoup marché la première semaine (peut-être 30 minutes par jour), mais par la suite il a recommencé à marcher de 30 à 90 minutes par jour. Il admet qu'il n'était pas en pleine forme, mais qu'il avait déjà travaillé avec des blessures et qu'il travaillait souvent malgré des problèmes de glycémie.

[22] J'estime que même si le prestataire n'était peut-être pas en mesure d'effectuer des travaux physiques à compter du 4 janvier 2020, il aurait pu effectuer d'autres types de travaux convenables, comme travailler dans un centre d'appels.

[23] Les rapports bimensuels du prestataire montrent qu'il déclare parfois qu'il n'est pas capable de travailler en raison d'une maladie. J'ai interrogé le prestataire à ce sujet. Il a expliqué que, parfois, il ne peut pas travailler parce qu'il se sent malade à cause de son diabète. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas travailler la semaine du 12 janvier 2020 en raison de ses symptômes liés au diabète et non de sa cheville. Je crois ce que le prestataire dit à ce sujet. Je n'ai aucune raison de douter de ce qu'il dit.

[24] Comme le prestataire a déclaré qu'il était incapable de travailler la semaine du 12 janvier 2020, j'estime que s'il n'avait pas été en mesure de travailler la semaine précédente ou les semaines suivantes, à cause de sa cheville, il l'aurait aussi déclaré. Il est peu probable que le prestataire aurait déclaré être incapable de travailler en raison de son diabète, et non en raison de sa cheville.

[25] Aucun élément de preuve ne me porte à croire que l'état de santé du prestataire s'est détérioré avant le 10 février 2020. Le prestataire a dit être allé voir le médecin parce que sa cheville ne s'améliorait pas, et non parce que la situation empirait.

[26] Cela signifie que la Commission n'aurait pas dû convertir les prestations régulières du prestataire en prestations de maladie à compter du 5 janvier 2020¹³.

Le prestataire était disponible pour travailler entre le 4 janvier 2020 et le 9 février 2020

[27] J'ai examiné la disponibilité du prestataire pour travailler pendant cette période¹⁴. Toutefois, il ne semble pas y avoir beaucoup de contestation quant à sa disponibilité pendant cette période. La Commission versait déjà des prestations régulières au prestataire¹⁵. La Commission a plus tard déclaré qu'il était inadmissible durant cette période en raison de sa *capacité* à travailler, et non parce qu'il n'était pas disponible pour travailler ou qu'il ne faisait pas suffisamment de démarches pour trouver un emploi¹⁶.

[28] Le prestataire a affirmé qu'il n'avait pas cessé de chercher du travail. Il cherchait constamment du travail sur les tableaux d'offres d'emploi (tableaux des syndicats et Indeed), lisait les courriels de Zip Recruiter et parlait aux gens. Il explorait la possibilité de travailler davantage dans le domaine de la sécurité, ce qu'il essayait de faire depuis un certain nombre d'années. Il a un curriculum vitae.

[29] Je suis convaincue que les démarches effectuées par le prestataire au cours du mois sont suffisantes pour démontrer qu'il souhaitait retourner au travail et qu'il en

¹³ Consulter le tableau ci-dessous pour voir les prestations pertinentes selon mes conclusions.

¹⁴ J'ai tenu compte des trois facteurs énoncés dans la décision *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 : 1. Le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert; 2. L'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable; 3. Ne non-établissement de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment les chances de retourner sur le marché du travail. J'ai également examiné s'il faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi conformément à l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Voir la page GD3-138 du dossier d'appel.

¹⁶ La décision initiale datée du 26 août 2020 a imposé une inadmissibilité à l'égard de l'incapacité de travailler pour des raisons de santé en date du 23 mars 2020.

faisait assez pour trouver un emploi. Le prestataire n'a fixé aucune condition personnelle qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[30] J'estime que les démarches du prestataire étaient raisonnables et habituelles. Son témoignage selon lequel il cherchait toujours du travail montre que ses efforts étaient soutenus. Le prestataire cherchait un emploi convenable, y compris un emploi dans un centre d'appels et un emploi lié à la sécurité. Il s'agissait d'emplois convenables pendant cette période parce que le prestataire n'aurait pas pu effectuer un travail plus exigeant sur le plan physique en raison de sa cheville. Il boitait et n'aurait pas pu faire un travail exigeant sur le plan physique.

Le prestataire est devenu incapable de faire tout travail le 10 février 2020

[31] Il ne fait aucun doute que le prestataire n'était pas en mesure de travailler du 15 février 2020 au 16 avril 2020. Après l'opération du prestataire le 15 février 2020, il ne pouvait pas mettre de poids sur sa cheville¹⁷. Il a déclaré qu'il ne pouvait pas conduire pendant cette période. Je reconnais donc que le prestataire n'était pas en mesure de travailler du 15 février 2020 au 16 avril 2020.

[32] Toutefois, j'estime qu'il est devenu incapable d'occuper quelque profession que ce soit quelques jours auparavant, soit à compter du 10 février 2020. Cela est dû au fait que la radiographie qui a révélé la fracture et la gravité de sa blessure a été faite le 10 février 2020¹⁸. Par la suite, il ne pouvait pas travailler parce qu'il était aux prises avec son problème de santé et qu'il avait des rendez-vous médicaux. Il a été admis à l'hôpital pour une opération le 13 février 2020 et il s'est fait opérer le 15 février 2020¹⁹.

[33] Je conclus que du 10 février 2020 au 16 avril 2020, le prestataire était autrement disponible pour travailler. Le prestataire affirme qu'il aurait été disponible pour travailler si cela n'avait pas été de sa blessure. La Commission n'a pas soutenu que le prestataire n'était pas autrement disponible pour travailler. De plus, je ne vois rien au

¹⁷ Voir la page GD3-125 du dossier d'appel.

¹⁸ Voir la note du médecin à la page GD3-118 du dossier d'appel.

¹⁹ Voir la page GD3-125 du dossier d'appel.

dossier qui laisse croire qu'il n'aurait pas été disponible pour travailler s'il ne s'était pas blessé.

Le prestataire était capable de travailler à compter du 17 avril 2020

[34] Les parties ne s'entendent pas sur le moment où le prestataire a été en mesure de travailler après que son plâtre a été enlevé. Le prestataire affirme qu'il n'a pas pu retourner travailler immédiatement. La Commission affirme que le prestataire n'était pas en mesure de travailler avant le 15 juin 2020. Elle s'appuie sur un billet du médecin d'octobre 2020.

[35] Je juge que le prestataire était capable de travailler *après* que son plâtre a été enlevé le 16 avril 2020. Il ne pouvait cependant pas travailler le jour où son plâtre a été enlevé parce qu'il devait voir le médecin et la physiothérapeute. Par contre, il aurait été capable de travailler le lendemain, le 17 avril 2020. Voilà pourquoi je suis arrivée à cette conclusion.

[36] Le prestataire a déclaré qu'il était capable de travailler après que son plâtre a été enlevé. Il a expliqué que, dans la semaine qui a suivi, il effectuait des travaux d'entretien extérieur exigeants sur le plan physique, abattait des arbres et les transportait jusqu'à la plage. Il était capable de marcher sur un terrain inégal sans aide. Il se souvient de l'avoir fait parce qu'il était heureux d'être de retour dans la cour. Il dit qu'il a fait attention pour ne pas se blesser de nouveau à la cheville, mais qu'il aurait pu se tenir sur son pied toute la journée.

[37] Le prestataire a fourni un rapport de la physiothérapeute. Celui-ci montre que la seule limitation du prestataire lorsque son plâtre a été enlevé le 16 avril 2020 était qu'il avait une amplitude de mouvement légèrement réduite. Le prestataire a déclaré qu'il allait bien du point de vue fonctionnel et qu'il avait opté pour des exercices à la maison. Cela montre que le prestataire n'avait pas de limitations importantes et qu'il n'était certainement pas incapable de tout travail convenable.

[38] Je suis convaincue que même si le prestataire avait une amplitude de mouvement réduite et que sa cheville n'avait pas encore retrouvé toute sa force, il aurait été capable d'occuper un emploi convenable, comme dans un centre d'appels. Il

se peut que la cheville du prestataire l'ait empêché de faire un travail physique rigoureux (il aurait travaillé dans sa cour à son propre rythme), mais cela ne l'aurait pas empêché de faire un travail moins exigeant sur le plan physique.

– **La note médicale d'octobre 2020**

[39] La Commission s'appuie sur la note que le prestataire a obtenue de son chirurgien en octobre 2020. La note indique que le prestataire était en mesure de retourner au travail le 15 juin 2020. Le prestataire a expliqué qu'il pensait que la Commission cherchait une note disant qu'il pourrait travailler en juillet et en août 2020. Le prestataire a affirmé que, sur l'avis de l'agente ou l'agent de la Commission, il avait déclaré qu'il était incapable de travailler en juillet et en août 2020. Il pensait que la Commission cherchait une note médicale afin que ces rapports puissent être corrigés. Il a pris un rendez-vous spécial avec le chirurgien pour la note. Il a expliqué qu'il avait besoin d'une note pour juillet et août 2020. Le chirurgien lui a demandé si le 15 juin 2020 fonctionnerait. Le prestataire a dit oui, alors le médecin lui a remis une note disant qu'il était capable de travailler à compter du 15 juin 2020. Le prestataire affirme que cela ne signifie pas qu'il n'était pas en mesure de travailler avant le 15 juin 2020.

[40] Je préfère la preuve de la physiothérapeute concernant la capacité du prestataire du 16 avril 2020 au 14 juin 2020. Voilà pourquoi :

- J'accepte ce que le prestataire dit au sujet de la façon dont la note médicale d'octobre 2020 a été produite. Je ne vois aucune raison de douter de ce qu'il dit à ce sujet. Le 15 juin 2020 était une date aléatoire fondée sur le fait que le prestataire avait mal compris ce que la Commission lui demandait de prouver.
- La physiothérapeute a vu le prestataire le 16 avril 2020 et a consigné ses observations sur l'état physique du prestataire à cette date.
- Le chirurgien n'a pas vu le prestataire entre avril et octobre 2020, alors il n'a aucune connaissance directe des capacités physiques du prestataire pendant cette période.

[41] J'ai tenu compte du fait que le prestataire a dit à la Commission qu'il aurait pris plus de congés de maladie s'il en avait eu. Je ne suis pas convaincue que cela signifie qu'il n'était pas en mesure de travailler du 17 avril 2020 au 14 juin 2020. Je dois examiner la preuve dans son ensemble. Je ne peux pas me fonder sur une remarque spontanée du prestataire. De plus, les notes de la Commission ne sont pas une transcription de la conversation et ne reflètent pas nécessairement ce que le prestataire voulait dire.

Le prestataire était disponible pour travailler à compter du 17 avril 2020

[42] Je conclus que le prestataire était disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable à compter du 17 avril 2020.

[43] Une partie prestataire qui veut prouver sa disponibilité doit démontrer trois choses :

- qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- qu'elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable;
- qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment ses chances de retourner au travail²⁰.

[44] Malgré la pandémie, le prestataire a déclaré qu'il cherchait du travail. J'estime que cela démontre son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[45] Les démarches de recherche d'emploi du prestataire montrent qu'il cherchait activement du travail. Entre avril 2020 et juin 2020, le Canada a fermé de nombreuses industries et les déplacements étaient limités. Toutefois, le prestataire a continué de chercher du travail. Il cherchait du travail près de chez lui ainsi que du travail par navette. Il consultait des banques d'emplois, comme Indeed, et les tableaux d'offres d'emplois des syndicats. Il lisait les courriels de Zip Recruiter et faisait du réseautage

²⁰ Ces trois facteurs sont énoncés dans l'affaire *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96.

avec les gens de l'industrie. Compte tenu de l'état inhabituel du marché du travail au cours de cette période, cela suffit pour répondre au deuxième facteur.

[46] Le prestataire n'avait pas de restrictions qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail. Toute limite à la recherche d'emploi entre le 17 avril 2020 et le 14 juin 2020 était attribuable à la pandémie, aux fermetures du gouvernement et aux restrictions liées aux déplacements (car il travaille souvent à l'extérieur). Le prestataire n'a imposé aucune condition personnelle.

[47] Je dois également établir si le prestataire a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable²¹. Pour satisfaire à cette condition, les démarches de recherche d'emploi doivent avoir été soutenues et axées sur la recherche d'un emploi convenable.

[48] Le prestataire a un curriculum vitae. Il a fait du réseautage, a cherché du travail en ligne, y compris sur Indeed et les tableaux d'offres d'emploi des syndicats, et il était inscrit auprès de Zip Recruiter. Il dit qu'il n'avait cessé de chercher du travail, alors j'estime que ses efforts étaient soutenus. Il cherchait un emploi semblable à ce qu'il avait déjà fait, alors je juge que ses efforts visaient à trouver un emploi convenable. Compte tenu de la pandémie qui sévissait de la mi-avril 2020 à la mi-juin 2020, j'estime que les démarches que faisait le prestataire pour trouver un emploi convenable étaient raisonnables et habituelles.

Questions procédurales

J'accepterai les documents envoyés après l'audience.

[49] Le prestataire a soutenu qu'il était capable de travailler lorsque son plâtre a été enlevé le 16 avril 2021. Je lui ai donné le temps de fournir des preuves pour appuyer sa déclaration. Dans le délai imparti, il a déposé une lettre de sa physiothérapeute et ses propres observations concernant sa capacité (RGDN2). Ses observations étaient semblables à son témoignage. Les documents ont été transmis à la Commission, qui a eu le temps de fournir une réponse. La Commission ne s'est pas opposée aux

²¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* pour voir les éléments dont je dois tenir compte.

documents supplémentaires et n'a pas présenté d'autres observations. Comme les documents étaient pertinents et que leur acceptation ne causerait aucun préjudice à la Commission, j'ai accepté les documents comme preuve.

Conclusion

[50] L'appel est accueilli en partie.

[51] Selon mes constatations au sujet de la capacité et de la disponibilité du prestataire à travailler, le prestataire a droit aux prestations suivantes :

Semaine débutant le :	Code de semaine	Prestations	Commentaire
29 décembre 2019	2219	Prestations de maladie (4 ^e semaine) ²²	Conformément à la déclaration bimensuelle du prestataire
5 janvier 2020	2220	Prestations régulières	
12 janvier 2020	2221	Prestations de maladie (5 ^e semaine)	Conformément à la déclaration bimensuelle du prestataire
19 janvier 2020	2222	Prestations régulières	
26 janvier 2020	2223	Prestations régulières	
2 février 2020	2224	Prestations régulières	
9 février 2020	2225	Prestations de maladie (6 ^e semaine)	
16 février 2020	2226	Prestations de maladie (7 ^e semaine)	
23 février 2020	2227	Prestations de maladie (8 ^e semaine)	
1 ^{er} mars 2020	2228	Prestations de maladie (9 ^e semaine)	
8 mars 2020	2229	Prestations de maladie (10 ^e semaine)	

²² Les trois premières semaines de prestations de maladie du prestataire concernaient les semaines 2211, 2213 et 2216. Voir la page GD3-138 du dossier d'appel et les rapports bimensuels pour ces semaines (pages GD3-21, GD3-25 et GD3-33 du dossier d'appel).

15 mars 2020	2230	Prestations de maladie (11 ^e semaine)	
22 mars 2020	2231	Prestations de maladie (12 ^e semaine)	
29 mars 2020	2232	Prestations de maladie (13 ^e semaine)	
5 avril 2020	2233	Prestations de maladie (14 ^e semaine)	
12 avril 2020	2234	Prestations de maladie (15 ^e semaine ²³) et prestations régulières	Prestations de maladie les 13, 14, 15 et 16 avril 2020. Prestations régulières le 17 avril 2020.
19 avril 2020	2235	Prestations régulières	
26 avril 2020	2236	Prestations régulières	
3 mai 2020	2237	Prestations régulières	
10 mai 2020	2238	Prestations régulières	
17 mai 2020	2239	Prestations régulières	
24 mai 2020	2240	Prestations régulières	
31 mai 2020	2241	Prestations régulières	
7 juin 2020	2242	Prestations régulières	
14 juin 2020	2243	Prestations régulières	

Angela Ryan Bourgeois

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

²³ Il s'agit de la 15^e semaine de prestations de maladie du prestataire. Il a utilisé quatre jours de cette semaine.