



[TRADUCTION]

Citation : *SE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 349

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division générale – Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : S. E.
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 (451394) datée du 21 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Amanda Pezzutto
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 15 mars 2022
Personnes présentes à l'audience : Partie appelante
Personne chargée de représenter la partie appelante
Date de la décision : Le 28 mars 2022
Numéro de dossier : GE-22-486

Décision

[1] S. E. est le prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler. La Commission a donc refusé de verser des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire fait appel de la décision devant le Tribunal de la sécurité sociale (ci-après, le Tribunal).

[2] Je rejette l'appel du prestataire. Je conclus que le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Le prestataire travaillait comme chauffeur d'autobus scolaire. Il a quitté son emploi après que l'employeur eut apporté des changements importants à ses fonctions. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi. La Commission a décidé qu'il était fondé à quitter son emploi. Cependant, la Commission a également décidé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler à compter du 1^{er} novembre 2021. La Commission a donc refusé de lui verser des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission soutient que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. La Commission dit qu'il ne tente pas de trouver un emploi et qu'il impose trop de restrictions quant au genre de travail qu'il accepterait.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il était prêt à travailler parce qu'il aurait continué à travailler si l'employeur n'avait pas modifié ses fonctions. Il dit qu'il essayait de trouver un emploi semblable à son ancien emploi.

Questions en litige

[6] Le prestataire était-il disponible pour travailler à partir du 1^{er} novembre 2021? Est-il disponible pour travailler maintenant?

Analyse

[7] Deux articles différents de la loi mentionnent que vous devez prouver que vous êtes disponible pour travailler.

[8] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi) prévoit que vous devez prouver que vous faites des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement) fournit des critères qui contribuent à expliquer ce que signifient les « démarches habituelles et raisonnables »².

[9] Deuxièmement, la Loi dispose que vous devez prouver que vous êtes « capable de travailler et disponible à cette fin », mais que vous n'êtes pas en mesure de trouver un emploi convenable.³ La jurisprudence énumère trois éléments qu'un ou une prestataire doit prouver pour démontrer qu'il ou elle est « disponible » en ce sens.⁴

[10] Vous devez prouver selon la prépondérance des probabilités que vous êtes disponible pour travailler. Autrement dit, vous devez prouver qu'il est plus probable qu'improbable que vous soyez disponible pour travailler.

[11] La Commission dit avoir invoqué les deux articles de la loi pour refuser des prestations d'assurance-emploi. Je vais donc examiner les deux articles de la loi lorsque je déciderai si le prestataire a prouvé sa disponibilité pour travailler. Cependant, je vais d'abord examiner quel genre de travail convient. Cela s'explique par le fait que la Commission a présenté certains arguments sur la question de savoir si le prestataire cherche un emploi convenable.

Quel genre de travail convient au prestataire?

[12] Lorsque vous cherchez un emploi, vous devez prouver que vous cherchez un emploi convenable. Un emploi est convenable si c'est le genre de travail qui correspond

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

² Article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement).

³ Voir l'article 18(1)(a) de la Loi.

⁴ Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56- 96 et A-57- 96.

à votre santé et à vos capacités physiques. Un emploi convenable doit comporter des heures de travail qui correspondent aux besoins de votre famille ou à vos croyances religieuses. Un emploi convenable ne doit pas vous faire accomplir des choses qui vont à l'encontre de vos croyances religieuses ou morales⁵.

[13] La Commission affirme que le prestataire ne cherche pas un emploi convenable. C'est parce qu'il a dit à la Commission qu'il ne savait pas quel genre de travail il pouvait faire.

[14] Cependant, à l'audience, le prestataire a dit que le travail à temps partiel comme chauffeur d'autobus lui convient. Il affirme que c'est convenable en raison de son âge et de son expérience de travail passée dans ce domaine.

[15] Le prestataire ne m'a fourni aucune preuve médicale me montrant que le travail à temps partiel est le seul genre de travail qui lui convient. Je note cependant que ses antécédents professionnels montrent qu'il a déjà travaillé comme chauffeur d'autobus à temps partiel auparavant.

[16] Je suis d'accord avec le prestataire. Je conviens que le travail à temps partiel comme chauffeur d'autobus est un travail convenable.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁶

[17] La loi explique comment je dois examiner les démarches de recherche d'emploi du prestataire et décider s'il a prouvé que ses démarches étaient « habituelles et raisonnables ». Je dois établir si ses démarches étaient soutenues. Cela signifie que le prestataire doit démontrer qu'il a continué de chercher un emploi convenable.

⁵ Article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Je reconnais que la division d'appel a abordé cette partie du droit. La division d'appel affirme que je dois tenir compte de la preuve et être certaine que la Commission a effectivement utilisé cette partie de la loi pour évaluer la disponibilité du prestataire. Voir par exemple *R. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Dans cette affaire, j'inclurai cet article dans ma décision. Je le ferai parce que la Commission a interrogé le prestataire à plusieurs reprises au sujet de ses démarches de recherche d'emploi.

[18] La loi donne des exemples des types d'activités de recherches d'emploi habituelles et raisonnables. Par exemple, je peux examiner si le prestataire effectuait les types suivants d'activités de recherche d'emploi :

- Évaluer des possibilités d'emploi;
- Utiliser des banques d'emplois en ligne;
- Communiquer avec les employeurs qui pourraient embaucher;
- Présenter des demandes d'emploi;
- Participer à des entrevues d'emploi⁷.

[19] Il ne s'agit pas de la liste complète des activités de recherche d'emploi énumérées dans la loi. Il existe aussi d'autres exemples.

[20] La Commission affirme que le prestataire n'essayait pas de trouver un emploi. Elle dit donc qu'il n'a pas prouvé qu'il en faisait assez pour tenter de trouver un emploi.

[21] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il tentait de se trouver un emploi.

[22] Le dossier d'appel contient des renseignements contradictoires. Cela signifie que je dois examiner l'ensemble de la preuve et rendre une décision selon la prépondérance des probabilités.⁸ Lequel des énoncés du prestataire au sujet de ses démarches de recherche d'emploi est le plus susceptible d'être vrai?

[23] Le prestataire a parlé à plusieurs reprises à des agents de la Commission de ses démarches de recherche d'emploi. Lors de sa première conversation avec un agent de la Commission, le 22 novembre 2021, le prestataire a dit à la Commission qu'il n'avait

⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁸ Dans la décision rendue dans l'affaire *Canada (Procureur général) c Corner*, A-18-93, la Cour d'appel fédérale affirme que la norme de preuve pour les questions d'assurance-emploi est la prépondérance des probabilités.

postulé aucun emploi depuis qu'il a quitté son poste. Il a ajouté qu'il ne savait pas quel genre de travail il pouvait faire, de sorte qu'il n'avait pas cherché de travail.

[24] Le même agent de la Commission a de nouveau parlé au prestataire le 30 novembre 2021. L'agent a alors dit au prestataire qu'il n'avait pas droit à des prestations d'assurance-emploi parce qu'il ne tentait pas de trouver un emploi. Le prestataire a dit à la Commission qu'il croyait que celle-ci le punissait pour avoir dit la vérité. Il a dit à l'agent de la Commission qu'il pouvait [traduction] « mentir et dire à [la Commission] qu'il cherche un emploi à temps plein ».

[25] Après que le prestataire eut demandé une révision, il a parlé à un autre agent de la Commission le 21 janvier 2022. Au cours de cette conversation, le prestataire a dit à l'agent qu'il n'était toujours pas certain du genre de travail qu'il pouvait faire. Il a dit à l'agent qu'il n'avait encore postulé aucun emploi et qu'il n'avait pas cherché de travail.

[26] Cependant, à l'audience, le prestataire a fait des déclarations très différentes au sujet de ses démarches de recherche d'emploi. À l'audience, il m'a dit qu'il avait commencé à chercher du travail au début de novembre 2021. Il a dit avoir cherché du travail en examinant les offres d'emploi en ligne. Il a dit qu'il a cessé de chercher du travail seulement lorsque les agents de la Commission lui ont dit qu'il n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

[27] J'ai demandé au prestataire d'expliquer la contradiction entre ce qu'il a dit aux agents de la Commission et ce qu'il m'a dit à l'audience. Le fils du prestataire m'a dit que le prestataire était confus parce que l'agent posait trop de questions. Il a dit que le prestataire était confus quant à ses responsabilités.

[28] Je ne crois pas que cette explication soit crédible. Les notes de la Commission n'incluent aucune suggestion selon laquelle les questions des agents semaient la confusion chez le prestataire. En fait, la déclaration du prestataire selon laquelle il pouvait mentir à la Commission au sujet de ses intentions de recherche d'emploi me montre que le prestataire comprenait les attentes de la Commission à son égard. Je note aussi que le prestataire a fait ses premières déclarations à la Commission

spontanément et tout de suite après avoir quitté son emploi. En revanche, les déclarations du prestataire à l'audience ont eu lieu plusieurs mois après qu'il eut quitté son emploi et après que la Commission eut déjà refusé des prestations à deux reprises.

[29] Je n'accorderai donc aucun poids aux propos du prestataire à l'audience au sujet de ses démarches de recherche d'emploi. Je crois que ses déclarations à la Commission au sujet de ses démarches de recherche d'emploi sont plus susceptibles d'être vraies.

[30] Le prestataire a dit à la Commission qu'il n'avait postulé aucun emploi. Il a affirmé qu'il n'était pas certain du genre de travail qu'il pouvait faire. Il a mentionné qu'il n'avait pas commencé à chercher du travail. Je crois que cela démontre que le prestataire n'a pas prouvé qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[31] La deuxième partie de la loi qui parle de disponibilité mentionne que vous devez prouver que vous êtes capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[32] Selon la jurisprudence, je dois prendre en compte trois facteurs lorsque je rends une décision sur la disponibilité au travail. Cela signifie que je dois prendre une décision au sujet de chacun des facteurs suivants :

1. Vous devez démontrer que vous vouliez retourner au travail dès que quelqu'un vous offrait un emploi convenable. Votre attitude et vos actions doivent démontrer que vous vouliez retourner au travail dès que vous le pouviez.
2. Vous devez démontrer que vous avez fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable.

3. Vous ne devriez pas avoir de limites ou de conditions personnelles qui pourraient vous empêcher de trouver un emploi. Si vous avez fixé des limites à votre recherche d'emploi, vous devez démontrer que ces limites étaient raisonnables⁹.

– **Désir de retourner au travail**

[33] À l'audience, le prestataire a dit qu'il voulait retourner au travail. Il a ajouté qu'il aurait continué à travailler si l'employeur n'avait pas modifié son emploi.

[34] D'après la jurisprudence, je dois cependant examiner l'attitude et les actions du prestataire pour prendre ma décision.¹⁰ Qu'est-ce que son attitude et ses gestes me montrent par rapport à son désir de retourner au travail?

[35] Le prestataire convient que son employeur lui a offert un autre emploi de chauffeur d'autobus scolaire. Le prestataire a refusé cet emploi parce qu'il n'était pas assez semblable à son ancien emploi. Il a dit à la Commission qu'il n'avait pas cherché de travail parce qu'il ne savait pas quel genre de travail il pouvait faire.

[36] J'ai déjà expliqué pourquoi je crois que les déclarations du prestataire à la Commission sont plus fiables que ses déclarations à l'audience. Pour les mêmes raisons, je n'accorde pas beaucoup de poids à ses déclarations à l'audience concernant son désir de retourner au travail. Je choisis plutôt de me fier à ce que son attitude et ses gestes me montrent quant à son désir de retourner au travail.

[37] Je conclus donc que le prestataire n'a pas prouvé qu'il avait le désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. J'en viens à cette conclusion

⁹ Dans *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme que vous prouvez votre disponibilité : en démontrant votre désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert; en manifestant votre désir de retourner au travail par le déploiement d'efforts pour trouver un emploi convenable; et en ne posant pas de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment vos chances de retourner sur le marché du travail. Dans *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les prestataires démontrent un désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Ils doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai paraphrasé les principes décrits dans ces décisions en langage simple.

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92

parce qu'il a refusé un autre emploi de chauffeur d'autobus et n'a pas essayé de trouver un emploi.

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

[38] Je dois utiliser la liste des activités de recherche d'emploi du Règlement lorsque j'examine la première partie du droit. Maintenant que j'examine la disponibilité du prestataire pour travailler en vertu de la deuxième partie du droit, je n'ai pas à utiliser la liste des activités de recherche d'emploi. Cependant, je crois que la liste des activités de recherche d'emploi est utile lorsque je considère ce deuxième facteur.

[39] J'ai déjà décidé que le prestataire ne faisait pas de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Il a dit à la Commission qu'il n'avait pas cherché de travail. Il a ajouté qu'il n'avait postulé aucun emploi. Je crois que les propos qu'il a tenus à la Commission sont plus crédibles que ses déclarations à l'audience. Il a fait ces déclarations à la Commission spontanément et plus d'une fois.

[40] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, il faut être à la recherche d'un emploi.¹¹ Cela signifie que vous devez effectuer une recherche d'emploi raisonnable. Je conclus que le prestataire ne tentait pas de trouver un emploi et que ses démarches de recherche d'emploi ne suffisent pas à satisfaire aux exigences de ce facteur.

– **Limiter indûment les chances de retourner au travail**

[41] La Commission affirme que le prestataire a fixé trop de conditions personnelles à sa recherche d'emploi parce qu'il ne cherchait qu'un emploi à temps partiel.

[42] Le prestataire convient qu'il cherche un emploi à temps partiel, mais il affirme qu'il ne s'agit pas d'une condition qui limiterait indûment ses chances de trouver un emploi.

[43] J'ai déjà décidé que le travail à temps partiel comme chauffeur d'autobus est un travail convenable pour le prestataire. Cependant, je conclus qu'en plus de cette

¹¹ *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93.

exigence, le prestataire a établi trop de conditions personnelles. J'estime qu'en raison de celles-ci, il lui était trop difficile de trouver un emploi.

[44] À l'audience, le prestataire a décrit le genre de travail qu'il désirait. Il dit vouloir trouver un emploi semblable à son ancien emploi. Il souhaitait obtenir un emploi à temps partiel de chauffeur d'autobus. Il voulait un salaire semblable à son ancien emploi – environ 120 \$ par jour. À l'audience, il n'a pas parlé d'autres restrictions qu'il avait au sujet des itinéraires ou du nombre de passagers. Toutefois, il a dit à la Commission que son employeur voulait qu'il conduise cinq enfants. Il estimait que ce nombre de passagers était trop élevé. Je crois donc qu'il est probable que le prestataire ait également certaines conditions quant au nombre de passagers qu'il voulait conduire.

[45] Ni le prestataire ni la Commission ne m'ont présenté de preuve sur la question de savoir si les conditions personnelles du prestataire étaient raisonnables, compte tenu du marché du travail dans sa région. Cependant, à l'audience, j'ai demandé au prestataire s'il avait trouvé des emplois dans sa région qui satisfaisaient à toutes ses conditions. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas encore vu une seule offre d'emploi qui satisfaisait à toutes ses conditions depuis qu'il a cessé de travailler.

[46] L'audience du prestataire a eu lieu le 15 mars 2022. Il a cessé de travailler au début de novembre 2021. Cela signifie donc que du début de novembre 2021 au 15 mars 2022 – une période de plus de quatre mois – il n'y avait aucun emploi correspondant aux conditions personnelles du prestataire dans sa région.

[47] J'en conclus que les conditions personnelles du prestataire ont rendu trop difficile pour lui de trouver un emploi. C'est parce que son propre témoignage me démontre qu'il n'y a tout simplement pas d'emplois correspondant à ses conditions personnelles dans sa région.

[48] Par conséquent, selon la prépondérance des probabilités, je conclus qu'il est probable que les conditions personnelles du prestataire ont indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

– **Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[49] Je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il avait le désir de retourner au travail. Il n'a pas fait de démarches raisonnables pour trouver un emploi. Il s'est fixé des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Je conclus donc que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il était incapable de trouver un emploi convenable à compter du 1^{er} novembre 2021.

[50] À l'audience, le prestataire a soutenu qu'il entreprendrait une recherche d'emploi active une fois qu'il commencerait à recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il m'a demandé de décider qu'il était disponible pour travailler et qu'il avait droit à des prestations d'assurance-emploi à compter de la date de l'audience. Il incombe cependant au prestataire de prouver qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi. Pour chaque jour où il peut prouver qu'il était disponible pour travailler, il peut présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

[51] Autrement dit, le prestataire doit d'abord prouver qu'il est disponible pour travailler, puis il peut demander des prestations d'assurance-emploi. Il ne m'a pas donné suffisamment de renseignements pour prouver qu'il est disponible pour travailler, de sorte qu'il n'a pas prouvé qu'il a droit à des prestations d'assurance-emploi.

[52] Si le prestataire a de nouveaux renseignements sur sa disponibilité pour travailler (par exemple, s'il commence à tenir un dossier de recherche d'emploi), il peut fournir ces renseignements à la Commission et lui demander de commencer à verser des prestations d'assurance-emploi.

[53] Mais pour l'instant, d'après la preuve dont je dispose, le prestataire n'a pas prouvé qu'il est disponible pour travailler.

Conclusion

[54] Je rejette l'appel du prestataire. Il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Je conclus donc qu'il n'a pas droit à des prestations d'assurance-emploi à compter du 1^{er} novembre 2021.

Amanda Pezzutto

Membre, Division générale – Section de l'assurance-emploi