



[TRADUCTION]

Citation : *CO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 622

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

## Décision

**Partie appelante :** C. O.  
**Témoin :** A. G.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (441645) datée du 9 décembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** John Noonan

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 28 février 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Témoin de l'appelante

**Date de la décision :** Le 7 mars 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-269

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

## Aperçu

[2] Après avoir fait une révision, la Commission a avisé l'appelante, C. O., une ancienne travailleuse de T.-N.-L., qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations d'assurance-emploi à compter du 15 août. Cela était dû au fait que l'appelante n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle cherchait un emploi à temps plein et qu'elle était disponible pour l'occuper. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour être admissible aux prestations. L'appelante soutient qu'elle a quitté son travail pour des raisons de santé et qu'elle est incapable d'y retourner en raison d'une blessure au genou. Elle a expliqué qu'elle est capable de faire n'importe quel travail qui ne l'oblige pas à rester debout toute la journée ou à soulever des objets lourds (voir les pages GD3-24 à GD3-26 du dossier d'appel). Le Tribunal doit décider si l'appelante a prouvé sa disponibilité pour travailler conformément aux articles 6, 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

## Questions en litige

[3] Question n° 1 : L'appelante était-elle disponible pour travailler?

Question n° 2 : L'appelante a-t-elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?

Question n° 3 : L'appelante a-t-elle établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail?

## Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites à la page GD-4 du dossier d'appel.

[5] Pour être considérée comme disponible pour travailler, une partie prestataire doit : 1) avoir le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert, 2) exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable, 3) ne pas établir de conditions personnelles qui peuvent limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail. Il faut considérer les trois éléments pour rendre une décision (**voir la décision Faucher, A-56-96 et A-57-96**).

### **Question en litige n° 1 : L'appelante était-elle disponible pour travailler?**

[6] Non.

[7] Dans la présente affaire, les déclarations et les observations de l'appelante montrent qu'elle ne cherchait pas à trouver un emploi à temps plein, sauf à condition qu'elle soit physiquement capable d'exécuter les tâches requises malgré ses problèmes de santé continus et son incapacité à pousser et à tirer des objets, à se tenir debout pendant plus d'une heure par quart de travail, pour un maximum de 15 à 20 heures par semaine. L'appelante a ajouté qu'elle ne peut pas effectuer de [traduction] « travail de bureau en position assise » parce qu'elle n'a pas reçu de formation pour utiliser les ordinateurs et les guichets automatiques.

[8] L'appelante a déclaré dans son témoignage sous serment à l'audience qu'elle ne cherchait pas continuellement un emploi à temps plein. Elle a passé une entrevue chez Home Depot, mais on a jugé qu'elle était inapte à occuper le poste en raison de son manque de compétences en informatique. Tim Hortons n'a pas été en mesure de lui offrir des mesures d'adaptation et de lui permettre de s'asseoir pour nettoyer les tables, et A et W n'a pas non plus été en mesure de tenir compte de ses restrictions physiques ainsi que du temps pendant lequel elle pouvait effectuer certaines tâches.

[9] Plus tard au cours de l'audience, l'appelante a déclaré qu'à l'exception de Sobey's, elle n'avait jamais informé ses autres employeurs de ses limitations physiques. Cette déclaration est démentie par son témoignage selon lequel elle a demandé des mesures d'adaptation chez Tim Hortons et A et W.

[10] L'appelante est toujours sur la liste de rappel chez Sobey's, continue de payer ses primes d'assurance médicale et sera rappelée une fois qu'elle aura subi une arthroplastie du genou et qu'elle sera autorisée par un médecin à retourner au travail.

[11] J'estime que les actions et les omissions de l'appelante ne reflètent pas un désir sincère de retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable à temps plein était offert.

### **Question en litige n° 2 : L'appelante a-t-elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi?**

[12] Non.

[13] Selon ses observations et son témoignage à l'audience, l'appelante n'a pas effectué une recherche d'emploi exhaustive.

[14] Les observations et le témoignage de l'appelante à l'audience indiquent qu'elle n'a pas déployé d'efforts continus pour trouver un emploi autre que chez les trois employeurs susmentionnés.

[15] J'estime que l'appelante n'a pas démontré qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[16] Le terme clé ici est « convenable ». L'appelante n'a pas trouvé d'emploi véritablement rémunérateur qu'elle était capable d'exercer parce qu'elle n'a pas cherché continuellement du travail.

[17] La Cour a conclu que le fardeau qui incombe à la partie prestataire de prouver sa disponibilité constitue une exigence légale dont celle-ci ne peut faire abstraction. Pour obtenir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit chercher activement un emploi convenable, même s'il lui semble raisonnable de ne pas le faire (**voir la décision *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neil*, A-652-93 et la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311**).

**Question en litige n° 3 : L'appelant a-t-elle établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail?**

[18] Oui.

[19] Encore une fois, les observations et le témoignage de l'appelante à l'audience montrent qu'elle n'a pas déployé d'efforts continus pour trouver un emploi.

[20] Elle n'a pas cherché activement un emploi pendant la période en question en raison de ses limitations physiques et de l'incapacité qu'elle dit avoir de faire du [traduction] « travail de bureau en position assise ». C'était son choix personnel.

[21] J'estime que l'appelante a établi des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de trouver et d'accepter un emploi à temps plein, une exigence pour être admissible aux prestations.

[22] En soi, une simple déclaration de disponibilité de la part de la prestataire n'est pas suffisante pour lui permettre de s'acquitter du fardeau de la preuve (**voir la décision Louveteaux 18828 et 33717**).

[23] J'estime que l'appelante, par ses observations et ses actions, ne s'est pas acquittée du fardeau de la preuve qui lui incombait de démontrer qu'elle était effectivement disponible pour travailler à temps plein.

[24] Je compatissais avec l'appelante, mais je dois tenir compte des faits et appliquer les dispositions législatives. Je ne peux pas ignorer, remodeler, contourner ou réécrire la *Loi*, même pour motif de compassion (**voir la décision Canada (Procureur général) c Knee, 2011 CAF 301**).

## **Conclusion**

[25] Après avoir dûment tenu compte de toutes les circonstances, je conclus que l'appelante n'a pas réussi à réfuter l'affirmation selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler. Par conséquent, l'appel concernant la disponibilité est rejeté.

John Noonan

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