



[TRADUCTION]

Citation : *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 988

Tribunal de la sécurité sociale du Canada **Division d'appel**

Décision

Partie appelante : L. D.
Représentante ou représentant : J. D.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada
Représentante ou représentant : Josée Lachance

Décision portée en appel : Décision de la division générale datée du
18 février 2022
(GE-21-2593)

Membre du Tribunal : Janet Lew

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 21 juin 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant ou représentante de l'appelant
Représentante de l'intimée

Date de la décision : Le 5 octobre 2022
Numéro de dossier : AD-22-139

Décision

[1] L'appel est accueilli. L'affaire sera renvoyée à la division générale pour qu'elle réexamine la question de savoir si l'appelant, L. D. (le prestataire), a établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail.

Aperçu

[2] Il s'agit d'un appel de la décision de la division générale. La division générale a conclu que le prestataire avait établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail alors qu'il fréquentait l'école à temps plein. Par conséquent, elle a conclu qu'il n'était pas disponible pour travailler après le 8 septembre 2021. Il a donc été exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire soutient que la division générale a commis des erreurs de procédure et de fait. En particulier, il fait valoir que la division générale ne l'a pas laissé présenter sa cause de façon équitable. Il soutient également que la division générale a négligé des faits importants concernant son invalidité, son expérience de travail et ses démarches de recherche d'emploi. Il demande à la division d'appel d'accueillir son appel et de rendre la décision qui, selon lui, la division générale aurait dû rendre. Il affirme que la division générale aurait dû conclure (1) qu'il n'avait pas établi de conditions personnelles et (2) qu'il était disponible pour travailler.

[4] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, soutient que, même si la division générale avait commis des erreurs, cela n'aurait pas eu d'incidence sur le résultat. La Commission demande à la division d'appel de rejeter l'appel.

[5] Je dois décider si la division générale a commis des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou de fait particulières, avant de pouvoir intervenir¹. Si je conclus

¹ Voir le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Les erreurs de fait sont celles sur lesquelles la division générale a fondé sa décision et ont été faites de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance.

que la division générale a commis l'une de ces erreurs, je dois décider du recours approprié pour corriger la ou les erreurs.

Questions en litige

[6] Les questions en litige dans le présent appel sont les suivantes :

- a) Le processus de la division générale était-il inéquitable?
- b) La division générale avait-elle ignoré certains éléments de preuve?

Analyse

[7] La division d'appel peut intervenir dans les décisions de la division générale s'il existe des erreurs de compétence, de procédure, de droit ou certains types d'erreurs de fait².

Le processus de la division générale était-il inéquitable?

[8] Le prestataire soutient que la division générale a agi injustement. Il affirme notamment qu'il n'a pas eu la chance de présenter sa cause de façon équitable. Il fait valoir que la division générale aurait dû savoir qu'il soutenait que le travail de vente au détail ne lui convenait pas en raison d'une invalidité. Il affirme que la division générale aurait dû lui demander de fournir une preuve de son invalidité. Ainsi, il aurait pu prouver que le travail de vente au détail ne lui convenait pas.

[9] Le prestataire affirme que s'il avait été en mesure de prouver que le travail de vente au détail n'était pas convenable, la division générale aurait conclu qu'il n'avait pas limité ses démarches de recherche d'emploi. Il dit également que la division générale aurait conclu qu'il avait cherché des emplois qui lui convenaient.

[10] Le prestataire affirme également que, si la division générale avait accepté le fait qu'il n'avait pas limité ses démarches de recherche d'emploi, elle aurait conclu qu'il avait été disponible pour travailler après tout.

² Voir le paragraphe 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

– **Le prestataire affirme que son invalidité a fait en sorte que le travail de vente au détail ne lui convenait pas**

[11] Le prestataire reconnaît qu'il a travaillé comme vendeur d'octobre 2020 à avril 2021. La preuve démontre également qu'il a travaillé à nouveau dans ce secteur de juin à juillet 2021. Même si le prestataire avait de l'expérience de travail dans la vente au détail, il n'a cherché aucun emploi dans ce secteur. Il dit toutefois que le travail de vente au détail ne convenait pas en raison de son invalidité.

[12] Le prestataire affirme qu'il souffre d'une invalidité qui cause souvent beaucoup d'anxiété et de stress. Le fait d'être entouré d'autres personnes a pour effet de déclencher cette anxiété. Il reçoit le crédit d'impôt pour personnes handicapées. Il fait l'objet d'évaluations médicales périodiques. Les évaluations confirment son invalidité continue.

[13] Le prestataire explique pourquoi il a pu travailler dans le domaine de la vente au détail d'octobre 2020 à avril 2021, malgré son invalidité. Il pouvait alors travailler dans la vente au détail en raison d'un nombre limité de clients. Il y avait des restrictions de capacité pendant la pandémie. Il a aussi travaillé le soir lorsqu'il y avait moins de clients. Il a donc su gérer son anxiété et son stress dans ces conditions de travail.

[14] Toutefois, le magasin de détail a déménagé dans un plus grand emplacement. De plus, les restrictions de capacité ont été levées, ce qui a entraîné un plus grand nombre de clients. Le prestataire affirme que le fait d'avoir un plus grand nombre de clients a déclenché son anxiété³. Il était d'avis que le travail dans la vente au détail ne convenait pas en raison de son invalidité.

[15] Ainsi, le prestataire a cherché un autre emploi qui n'impliquait pas autant de contacts avec les gens. Il a pu trouver un autre emploi qui ne l'exposait pas à un grand nombre de personnes. Il a pu obtenir cet emploi la semaine suivante.

³ Voir la demande à la division d'appel – assurance-emploi du prestataire déposée le 27 février 2022, à la pièce AD1-9.

– Preuve de l’invalidité du prestataire à la division générale

[16] La division générale avait une preuve limitée de l’invalidité du prestataire. La preuve comprenait les éléments suivants :

- Dans un courriel daté du 22 décembre 2021, le prestataire a écrit ce qui suit : [traduction] « Même s’il souffrait d’une invalidité, [le prestataire] a tenté de surmonter tous les obstacles par lui-même, d’être indépendant et de ne pas compter sur les autres pour obtenir du soutien. Depuis le 8 septembre 2021 [le prestataire] a dû obtenir l’aide financière de parents et d’autres membres de sa famille en prévision de l’approbation des prestations d’assurance-emploi⁴.
- Dans son appel à la division générale, son représentant ou sa représentante a écrit ce qui suit : [traduction] « En tant que personne handicapée, [le prestataire], avec le soutien de sa famille et de ses amis, a eu la possibilité d’obtenir un emploi valorisant [...] Il n’a pas informé l’agent de l’assurance-emploi qu’il souffrait d’une invalidité. Il est souvent discret à ce sujet et tente de surmonter la plupart des obstacles avec le soutien de sa famille. Il reçoit le crédit d’impôt pour personnes handicapées [...]»⁵ »

[17] Cette preuve ne montre pas comment l’invalidité du prestataire a pu faire en sorte qu’un certain type de travail ne convienne pas au prestataire. Par exemple, cette preuve n’indique pas que le prestataire était incapable d’occuper un poste dans la vente au détail, qu’il ne pouvait pas avoir beaucoup de contacts avec les gens ou que le contact avec d’autres personnes pouvait déclencher son anxiété et son stress.

– Production de preuves médicales

[18] Le prestataire soutient qu’il ne pouvait pas savoir que son état de santé était en cause et affirme donc que la division générale aurait dû l’en informer. Il mentionne

⁴ Voir le courriel du prestataire daté du 22 décembre 2021 à la pièce GD2-1.

⁵ Voir l’Avis d’appel – Assurance-emploi – Division générale déposé le 22 décembre 2021 à la pièce GD2-9.

également que si la division générale avait besoin d'une preuve de son état de santé, elle aurait dû la lui demander.

[19] Autrement, le prestataire affirme qu'on n'aurait pas dû s'attendre à ce qu'il produise une preuve médicale sans que la Commission ou la division générale en fasse la demande. Il dit que ses dossiers médicaux sont très personnels. Son représentant ou sa représentante a soutenu : « Vous ne lancez tout simplement pas cela⁶. »

[20] Le prestataire affirme que la division générale aurait dû lui demander ses renseignements médicaux et lui donner la chance de produire ces renseignements. Il soutient qu'il était injuste que la division générale ne lui ait pas donné l'occasion de fournir ses renseignements médicaux pour prouver que son invalidité faisait en sorte que le travail de vente au détail ne convenait pas.

– **La division générale a-t-elle agi de façon équitable?**

[21] La division générale avait l'obligation générale de veiller à ce que le prestataire ait une chance équitable de présenter sa cause. Il fallait donc que le prestataire connaisse les arguments avancés contre lui.

[22] Le prestataire affirme qu'il ignorait qu'il devait produire une preuve médicale pour prouver que son invalidité faisait en sorte que certains emplois ne convenaient pas. Il dit que la division générale aurait dû lui demander de fournir ses renseignements médicaux à l'appui.

[23] Toutefois, le prestataire aurait dû être au courant des questions en litige et de la preuve dont il aurait besoin pour prouver sa cause. Il aurait également dû savoir qu'il devrait produire une preuve médicale s'il souhaitait prouver que son invalidité faisait en sorte que certains emplois ne convenaient pas.

[24] La Commission a déposé des observations devant la division générale. Elle formule les questions en litige. Elle a également énuméré les trois critères qui permettent de déterminer si un prestataire est disponible pour travailler. L'un des

⁶ Audience de la division d'appel du 21 juin 2022.

critères est de démontrer des efforts pour trouver un emploi convenable. La Commission a également joint une copie du *Règlement sur l'assurance-emploi* pour démontrer ce que représente un emploi convenable.

[25] En outre, la Commission avait soutenu que le prestataire n'avait pas démontré que son invalidité nuisait à sa capacité de chercher un emploi. La Commission a écrit ce qui suit :

[traduction]

Selon les documents d'appel, le prestataire a une incapacité. Le prestataire n'a pas démontré que l'invalidité pour laquelle il reçoit un crédit d'impôt nuit à sa capacité de chercher un emploi sous quelque forme que ce soit. Le médecin qui figure au dossier dans la pièce GD2 déclare que le prestataire est capable de travailler⁷.

[26] La division générale ne pouvait pas savoir que le prestataire souffrait d'une invalidité médicale qui faisait en sorte que certains emplois ne lui convenaient pas. La preuve relative à son invalidité, comme il a été mentionné précédemment, était très limitée. La preuve n'a pas laissé entendre que l'invalidité du prestataire faisait en sorte que certains emplois ne convenaient pas.

[27] Rien dans la preuve ne démontre que le prestataire ne pouvait pas occuper un emploi dans la vente au détail ou reprendre un tel emploi. En fait, le prestataire a déclaré à l'audience de la division générale qu'il n'avait pas postulé d'emploi comme vendeur. Ce n'était pas son travail habituel. Il a expliqué qu'il ne postulerait pas ce genre d'emploi parce que [traduction] « le salaire est inférieur à celui qu'[il] allait gagner sur un bateau et [il] savait aussi qu'[il allait] obtenir le poste ce printemps. [Il] le savait déjà, donc [il] n'allait pas postuler un emploi comme celui-là parce que le salaire est inférieur à celui [qu'il] gagnerait et que l'emploi n'était pas du tout dans [son] domaine⁸ ».

⁷ Voir les observations de la Commission au Tribunal de la sécurité sociale – Section de l'assurance-emploi, à la pièce GD4-6.

⁸ D'environ 48 min 47 s à 49 min 22 sec de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

[28] Le prestataire n'a simplement pas mentionné que son invalidité faisait en sorte que le travail de vente au détail ne convenait pas.

[29] Sans aucune mention selon laquelle l'invalidité du prestataire faisait en sorte que certains types de travail ne conviennent pas, la division générale ne pouvait pas savoir que cette preuve était possiblement pertinente. Donc, rien ne permettait à la division générale de demander au prestataire s'il avait produit toute la preuve médicale nécessaire à l'appui de sa cause et, s'il n'avait pas produit la preuve dont il avait besoin, d'envisager peut-être d'ajourner l'audience pour permettre au prestataire d'obtenir ces documents.

[30] Comme la Commission avait énoncé les questions en litige, il revenait finalement au prestataire de décider de la preuve dont il avait besoin pour prouver sa cause et de produire cette preuve. Rien ne permet de penser que la division générale a enfreint les règles d'équité procédurale en l'espèce.

La division générale avait-elle ignoré certains éléments de preuve?

[31] Le prestataire soutient que la division générale a négligé ce qui suit :

- a. le fait que le prestataire a une invalidité qui fait en sorte que le travail de vente au détail ne convient pas;
- b. les heures qu'il a travaillées dans le secteur de la pêche;
- c. s'il a limité sa recherche d'emploi à des postes au sein du secteur de la pêche.

– Preuve de la pertinence du travail de vente au détail

[32] J'ai déjà abordé la question de savoir si la division générale a ignoré le fait que le prestataire souffre d'une invalidité qui fait en sorte que le travail de vente au détail ne convient pas. Il y avait une preuve de l'invalidité du prestataire. Toutefois, la preuve ne laissait pas entendre que l'invalidité du prestataire faisait en sorte que le travail de vente au détail ne convenait pas. La preuve de l'incidence de l'invalidité du prestataire sur le

caractère convenable du travail n'a pas été présentée à la division générale. La division générale n'aurait pas pu négliger une preuve qu'elle n'avait pas.

– **Preuve concernant le travail du prestataire dans le secteur de la pêche**

[33] Le prestataire soutient que la division générale n'a pas reconnu le fait que le prestataire avait travaillé beaucoup plus d'heures dans le secteur de la pêche que ce qui est indiqué dans les relevés d'emploi. Le prestataire a participé, par exemple, à la préparation de la saison de pêche. Les relevés d'emploi n'indiquaient pas ces heures.

[34] Le prestataire se fonde sur cette preuve pour démontrer que son « occupation ordinaire » était dans le secteur de la pêche plutôt que dans le secteur de la vente au détail. Il mentionne alors que si la vente au détail n'était pas son occupation ordinaire, cet emploi ne lui convenait donc pas.

[35] Toutefois, le prestataire reconnaît que la division générale n'avait aucune preuve démontrant combien de temps le prestataire a passé dans le secteur de la pêche. La division générale n'aurait pas pu négliger une preuve qu'elle n'avait pas.

– **Preuve concernant les démarches de recherche d'emploi du prestataire**

[36] Enfin, le prestataire affirme que la division générale a négligé la preuve qui montrait le champ de recherche d'emploi. Il affirme que la preuve démontre qu'il a cherché du travail en dehors du secteur de la pêche. En négligeant cette preuve, le prestataire affirme que la division générale a commis deux erreurs de fait au sujet de ses démarches de recherche d'emploi :

- i. Il est mentionné qu'il suivait une formation et des études pour faire avancer sa carrière de pêcheur.
- ii. Il est mentionné qu'il a limité sa recherche d'emploi à des postes au sein du secteur de la pêche.

[37] Le prestataire affirme que, si la division générale avait accepté le fait qu'il avait cherché du travail en dehors des emplois liés à la pêche, elle aurait conclu qu'il n'avait pas établi de conditions personnelles ni limité sa disponibilité.

[38] Le prestataire a produit deux courriels démontrant qu'il a envoyé son curriculum vitæ à deux entreprises de transport maritime⁹. Le prestataire a également fait référence à une lettre. Il y a écrit qu'il a postulé un poste d'étudiant-assistant à l'école. Il a décrit ce poste comme un emploi de 40 heures par semestre. Le travail aurait tenu compte de son horaire entre les cours. L'école n'a pas pris sa demande en considération parce qu'elle a été déposée en retard¹⁰.

[39] Je conclus que la division générale savait que le prestataire avait postulé d'autres emplois, y compris auprès de sociétés de transport maritime. La division générale a noté que le prestataire avait présenté une demande d'emploi comme matelot de pont en septembre 2021¹¹. Il est également noté qu'il a postulé trois autres emplois auprès de sociétés de transport maritime en novembre et décembre 2021¹².

[40] Il est difficile de dire si la division générale a considéré ces emplois, y compris ceux auprès des sociétés de transport maritime, comme liés à la pêche, ou si elle a considéré que la « pêche » comprenait tous les emplois liés à la mer.

[41] Il est toutefois clair que la division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a conclu que le prestataire avait limité sa recherche d'emploi à des postes au sein du secteur de la pêche (que cela comprenait le secteur maritime de façon générale ou non). Même si le prestataire peut avoir centré ses démarches de recherche d'emploi sur le secteur maritime et de la pêche en général, il a postulé un poste d'étudiant-assistant. Le prestataire soutient que ce poste n'était pas lié au secteur de la pêche.

[42] La division générale n'a pas tenu compte du fait que le prestataire avait noté dans sa lettre qu'il avait postulé un poste d'étudiant-assistant.

⁹ Voir les courriels du prestataire datés du 4 décembre 2021, aux pièces GD2-28 et GD2-29.

¹⁰ Voir la lettre de demande de révision du prestataire datée du 8 novembre 2021, à la pièce GD2-25.

¹¹ Voir la décision de la division générale, para 19.

¹² Voir la décision de la division générale, para 20.

[43] La division générale n'a pas à se reporter à l'ensemble de la preuve dont elle dispose. Mais, en même temps, elle devrait éviter de trop généraliser, car cela pourrait entraîner une erreur de fait, comme c'est le cas en l'espèce.

[44] La Commission accepte que la division générale ait omis de tenir compte du fait que le prestataire avait présenté une demande d'emploi à l'extérieur du secteur de la pêche.

Recours

[45] La division générale a commis une erreur de fait en ignorant le fait que le prestataire avait présenté une demande d'emploi à l'extérieur du secteur de la pêche. La Commission soutient toutefois que cela ne change rien au résultat. La Commission affirme que l'erreur de fait est relativement mineure et qu'elle ne change rien. En d'autres termes, la Commission dit que le résultat aurait quand même été le même, même si la division générale n'avait pas commis cette erreur.

[46] La Commission fait valoir que le prestataire a encore établi des conditions personnelles qui limitaient ses chances de retourner au travail. La Commission soutient que la preuve démontre que le prestataire n'a pas accepté un autre emploi convenable pour lequel il était qualifié. En d'autres termes, la Commission affirme que la preuve démontre que le prestataire aurait également pu chercher du travail dans le secteur de la vente au détail.

[47] La preuve qui a été présentée à la division générale semblerait appuyer la position de la Commission. Aucune des preuves présentées à la division générale ne laissait entendre que l'invalidité du prestataire faisait en sorte le travail dans le secteur de la vente au détail ne convenait pas. En effet, le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas présenté de demande d'emploi dans le secteur du commerce de détail parce que ce [traduction] « n'était pas son travail habituel¹³ » et que ces emplois étaient relativement mal rémunérés. Il a dit ce qui suit dans son témoignage :

¹³ À environ 48 min 53 s de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

[traduction]

Je ne postulerais pas ces emplois parce que le salaire est inférieur à ce [qu'il allait] gagner sur un bateau, et [il] savait aussi qu'[il allait] obtenir le poste ce printemps. Je le savais déjà, alors [il] n'allait pas postuler un tel emploi parce que le salaire est inférieur à celui [qu'il] gagne et [incompréhensible]¹⁴.

[48] La Commission soutient que le prestataire a limité sa recherche d'emploi pour exclure un emploi qu'il était apte à occuper. La Commission affirme que cela réduisait les chances du prestataire de retourner au travail.

[49] Certaines preuves laissaient également entendre que le prestataire a limité ses heures de disponibilité pour travailler. Par exemple, dans une lettre, un propriétaire et exploitant d'un bateau de pêche mentionnait qu'il avait offert un emploi au prestataire. Le propriétaire a écrit : [traduction] « Nous avons convenu qu'il serait disponible deux à trois soirs par semaine et les fins de semaine¹⁵ ».

[50] Toutefois, à l'audience de la division générale, le prestataire a nié avoir limité sa recherche d'emploi aux soirs et fins de semaine. Il a affirmé qu'il était prêt à quitter sa formation si un employeur lui offrait un emploi qui entraînait en conflit avec son horaire de cours.

[51] La division générale a accepté ce témoignage. La division générale a remarqué que le prestataire avait postulé plusieurs emplois à temps plein, ce qui l'obligerait à quitter son cours. La division générale a conclu que cela étayait la probabilité que le prestataire était disposé à quitter sa formation pour accepter un emploi à temps plein.

[52] La division générale a estimé que le prestataire n'avait pas limité sa disponibilité en fonction de son horaire d'école. Je remarque que la Commission n'a pas contesté ces conclusions particulières.

[53] À première vue, il semble que le prestataire ait limité sa recherche d'emploi pour exclure un emploi qu'il était apte à occuper. Toutefois, il semble également qu'il pourrait

¹⁴ D'environ 48 min 54 s à 49 min 09 sec de l'enregistrement audio de l'audience tenue devant la division générale.

¹⁵ Voir la lettre datée du 8 novembre 2021 du propriétaire et exploitant d'un bateau de pêche, aux pièces GD2-26 et GD3-27.

y avoir des lacunes dans la preuve. Elles découlent de la possibilité qu'il n'y ait peut-être pas eu d'appréciation ou de compréhension de la nature et du type de travail que le prestataire recherchait.

[54] Il est nécessaire de préciser cette preuve. Pour cette raison, je renvoie cette affaire à la division générale afin qu'elle procède à un nouvel examen sur la question de savoir si le prestataire a établi des restrictions qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail.

[55] Le prestataire peut revoir la question concernant son état de santé quant au caractère convenable du travail dans le secteur de la vente au détail. Cependant, il semblerait qu'il doive produire des preuves assez convaincantes pour étayer son affirmation selon laquelle il ne pouvait pas travailler dans la vente au détail en raison de son anxiété. Les preuves anecdotiques à elles seules ne seront probablement pas assez solides.

[56] Pour plus de clarté, le nouvel examen ne devrait pas comprendre un réexamen de la question de savoir si le prestataire a limité sa disponibilité en raison de son horaire d'école. La Commission n'a pas contesté les conclusions de la division générale sur ce point, je n'interviendrais donc pas sur ce point et la division générale ne devrait pas réexaminer la question.

Conclusion

[57] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de fait au sujet du type de travail que le prestataire cherchait. Cette affaire doit être renvoyée à la division générale pour qu'elle effectue un nouvel examen sur la question de savoir si le prestataire a établi des restrictions personnelles à sa recherche d'emploi, sous réserve de mes commentaires ci-dessus.

Janet Lew

Membre de la division d'appel