



[TRADUCTION]

Citation : *BW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1025

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

Décision

Partie appelante : B. W.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (457517) datée du 3 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 août 2022

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 27 août 2022

Numéro de dossier : GE-22-1500

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. Elle devrait donc être inadmissible aux prestations.

Aperçu

[3] Une partie prestataire doit être disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue; la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice de prestations d'assurance-emploi, étant donné qu'elle n'était pas disponible pour travailler, car elle devait s'occuper de son fils.

[5] La prestataire affirme qu'elle était disponible pour travailler, mais qu'elle était incapable de quitter sa maison puisqu'elle devait s'occuper de son fils tout le temps. Éventuellement, elle était capable de se rendre au travail quelques jours par semaine lorsqu'un voisin gardait son fils. Elle dit qu'elle a aussi eu un aide familial résidant pendant un certain temps, ce qui lui a permis de retourner à son horaire habituel de travail.

[6] Je dois décider si la prestataire a prouvé¹ qu'elle est disponible pour travailler.

Questions que je dois examiner en premier

Inadmissibilité au titre de l'article 50(8)

[7] Dans ses observations, la Commission affirme qu'elle a déclaré la prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article porte sur le défaut d'une personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

¹ La prestataire doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il est plus probable qu'improbable.

[8] En examinant la preuve, je n'ai rien vu indiquant que la Commission ait demandé à la prestataire de prouver qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables, ni d'affirmation de la part de la Commission selon laquelle si la prestataire avait fait de telles démarches, sa preuve était insuffisante.

[9] J'estime aussi que la Commission n'a fait aucune observation détaillée expliquant pourquoi elle jugeait que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables; elle a seulement résumé ce que dit la législation au sujet de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des démarches habituelles et raisonnables.

[10] Compte tenu du manque d'éléments de preuve, la Commission a demandé à la prestataire de prouver qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission n'a pas déclaré la prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8). Par conséquent, ce n'est pas un point sur lequel je dois me pencher.

Période d'inadmissibilité

[11] À l'origine, la Commission a déclaré la prestataire inadmissible à compter du 29 mars 2021².

[12] Lorsqu'elle a rendu sa décision de révision, elle a modifié la période d'inadmissibilité pour qu'elle commence le 28 septembre 2020³.

[13] Dans ses observations, la Commission affirme que la décision de révision ne comporte pas la bonne période d'inadmissibilité, car la prestataire avait demandé que ses prestations soient converties en prestations de compassion à compter du 27 septembre 2020, de sorte que sa disponibilité ne doit être prouvée qu'à partir du 29 mars 2021 et par la suite⁴.

[14] Je conclus que j'accepte les observations de la Commission selon lesquelles la prestataire n'a qu'à prouver sa disponibilité à compter du 29 mars 2021, puisqu'il y a

² GD03-25.

³ GD03-33.

⁴ GD04-2.

une preuve dans le dossier indiquant que ses prestations ont été converties en prestations de compassion.

Question en litige

[15] La prestataire est-elle disponible pour travailler?

Analyse

[16] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable⁵. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants pour démontrer qu'elle est disponible :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
2. l'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail⁶.

[17] Je dois évaluer chacun de ces éléments pour trancher la question de la disponibilité⁷. Je dois faire cela en examinant l'attitude et la conduite de la prestataire⁸ pendant la période de l'inadmissibilité (à compter du 29 mars 2021).

Les circonstances de la prestataire

[18] Le fils de la prestataire a subi un accident vasculaire cérébral grave qui l'a rendu complètement invalide. Il avait besoin de soins 24 heures par jour, 7 jours par semaine.

[19] La prestataire a déclaré que du 29 mars 2021 au 8 octobre 2021, elle était techniquement capable de travailler, puisqu'elle avait un emploi auquel elle pouvait retourner et qu'elle était physiquement capable de le faire. Mais elle ne pouvait

⁵ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁷ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁸ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

simplement pas laisser son fils seul à la maison parce qu'il avait besoin de soins en tout temps.

[20] La prestataire affirme que son employeur était très compréhensif, lui disant de prendre tout le temps nécessaire pour s'occuper de son fils et que son emploi serait là pour elle lorsqu'elle pourrait revenir.

[21] À compter du 9 octobre 2021, la prestataire affirme avoir été en mesure de retourner au travail quelques heures, deux jours par semaine, le mardi et le mercredi, car son voisin surveillait son fils pendant ce temps-là. L'employeur de la prestataire a confirmé qu'elle avait recommencé à travailler le mardi et le mercredi à partir du 9 octobre 2021, à raison de 4,5 heures par jour⁹.

[22] La prestataire affirme qu'elle a continué de le faire jusqu'à ce qu'elle obtienne un aide familial résidant. La prestataire affirme que les soins à domicile ont pris fin environ un mois avant la date de l'audience, et qu'elle a bénéficié de cette aide pendant six ou sept mois. Elle n'a pas été en mesure de fournir plus de détails quant au moment où les soins à domicile ont commencé.

[23] La prestataire affirme que son poste est permanent et à temps partiel, elle peut travailler jusqu'à 24 heures par semaine. Grâce à l'aide familial résidant, elle a pu retourner au travail comme auparavant, être en mesure d'accepter tout quart de travail qui lui était offert et même demander des quarts de travail supplémentaires.

La prestataire souhaite-t-elle retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert?

[24] Je conclus que la prestataire désire retourner sur le marché du travail.

[25] La prestataire a déclaré qu'elle voulait travailler. Selon elle, cela l'aide à rester jeune, à sortir de la maison, à interagir avec de nouvelles personnes, et elle a vraiment

⁹ GD03-22.

besoin d'argent. Pendant une certaine période, elle ne pouvait pas se rendre à son travail parce qu'elle devait s'occuper de son fils.

[26] J'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle voulait travailler. Je ne doute pas que toutes les raisons qu'elle a données pour justifier son désir de travailler sont vraies.

[27] Je conclus en outre que, bien qu'il y ait eu une période où la prestataire n'a pas été en mesure de se présenter au travail parce qu'elle devait s'occuper de son fils, cela ne signifie pas que son désir de travailler s'est éteint. J'estime qu'une personne peut encore vouloir travailler même si elle n'est pas en mesure de le faire, tout comme une personne confinée à un lit peut vouloir se lever et marcher, même si elle est incapable de quitter son lit pendant un certain temps. Le désir de faire quelque chose ne disparaît pas simplement parce que la personne n'est pas en mesure de le réaliser pendant un certain temps.

La prestataire a-t-elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[28] La prestataire n'a pas fait de démarches pour trouver un emploi puisqu'elle avait déjà un emploi auquel elle allait retourner.

[29] Bien que je comprenne parfaitement que la prestataire ne soit pas à la recherche d'un emploi, puisqu'elle avait déjà un emploi auquel elle allait retourner, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'une partie prestataire ne peut pas simplement attendre pour retourner à un emploi, elle doit être à la recherche d'un emploi¹⁰.

[30] Je comprends les raisons pour lesquelles la prestataire ne faisait aucun effort pour trouver du travail, mais elles ne sont pas pertinentes. J'estime qu'étant donné qu'elle ne faisait aucun effort pour trouver du travail, elle ne répond pas à cette partie du critère.

¹⁰ *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles qui auraient indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail?

[31] Je conclus que la prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[32] Bien que je sois sensible à la situation de la prestataire, du 29 mars 2021 au 8 octobre 2021, elle n'a pas été en mesure de quitter son fils pour aller travailler, de sorte qu'elle avait une condition personnelle qui a indûment limité ses chances de retourner au travail.

[33] Même si les raisons pour lesquelles la prestataire n'a pas été en mesure de travailler pendant cette période sont tout à fait compréhensibles, et même si elle n'avait vraiment d'autre choix que de rester avec son fils, la raison pour laquelle la prestataire est incapable de travailler ne change rien au fait que si elle ne peut pas aller travailler du tout, elle ne peut pas être considérée comme étant disponible.

[34] À partir du 9 octobre 2021, même si la prestataire était de retour au travail, elle avait toujours des conditions personnelles qui limitaient indûment ses heures de travail puisqu'elle devait s'occuper de son fils; elle ne travaillait donc que quelques heures par jour (à des moments précis), deux fois par semaine¹¹.

[35] Je signale que la prestataire a déclaré avoir trouvé un aide familial résidant qui, selon les dates qu'elle a données, a commencé à travailler en janvier ou en février 2022. Elle affirme que le fait d'avoir cet aide familial résidant lui a permis de retourner au travail à temps plein. Je ne trouve pas ce témoignage crédible.

[36] La prestataire n'a pas été en mesure de confirmer le mois au cours duquel l'aide familial résidant a commencé à prendre soin de son fils. Elle a seulement pu confirmer que c'était en janvier ou février 2022, selon les dates qu'elle a données. J'estime que cela nuit à la crédibilité de son témoignage. Un aide familial résidant qui emménage et lui permet de retourner au travail est un événement important. Je m'attends à ce que la

¹¹ GD03-20, la prestataire a dit qu'elle ne pouvait travailler que certaines heures le mardi et le mercredi, car elle n'avait un aide que pendant ces heures-là.

prestataire ait plus de détails à ce sujet – si cela s’est produit –, surtout vu que la date que l’aide familial aurait commencé à travailler correspond à la date à laquelle elle est retournée au travail.

[37] De plus, elle n’a jamais soulevé cette question avant la date de l’audience. Étant donné que la demande de la prestataire a été rejetée puisqu’elle n’était pas disponible, je m’attends à ce que quelque chose d’aussi important – un aide familial résidant qui lui permet de retourner au travail – aurait été mentionné avant l’audience.

[38] Toutefois, même si la prestataire avait un aide familial résidant qui lui a permis de retourner au travail (bien que je ne trouve pas cette partie du témoignage crédible), cela ne l’aiderait pas à toucher des prestations, car les observations de la Commission indiquent que la fin de sa période de prestations était bien avant janvier ou février 2022¹².

La prestataire est-elle capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[39] Compte tenu de mes conclusions sur ces trois éléments pris ensemble, je conclus que la prestataire n’a pas prouvé qu’elle est disponible pour travailler.

Conclusion

[40] L’appel est rejeté. Je conclus que la prestataire n’a pas prouvé qu’elle est disponible pour travailler, donc la décision d’inadmissibilité de la Commission est maintenue.

Gary Conrad

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

¹² GD04-3, la Commission affirme que le mois d’octobre 2021 est à l’extérieur de la période de prestations de la prestataire, ce qui signifie que janvier ou février 2022 l’est également.