



[TRADUCTION]

Citation : *CO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1417

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

## Décision

**Partie appelante :** C. O.  
**Représentant :** S. T.

**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 (441645) datée du 9 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Angela Ryan Bourgeois

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 31 octobre 2022

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

**Date de la décision :** Le 21 décembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2384

## Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec la prestataire.

[2] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

## Aperçu

[3] La prestataire travaillait depuis plus de quatre ans dans une boulangerie chez Sobeys lorsqu'elle s'est blessée au genou<sup>1</sup>. Elle a dû quitter cet emploi parce que ses douleurs au genou l'empêchaient de se tenir debout pendant tout un quart de travail. C'était en octobre 2020.

[4] Elle a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[5] En août 2021, la prestataire a demandé le renouvellement de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi.

[6] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 15 août 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[7] Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. Il faut donc que la partie prestataire soit à la recherche d'un emploi. La disponibilité est une exigence continue.

[8] La Commission a déclaré que la prestataire avait quitté son emploi pour des raisons de santé et qu'elle ne lui avait pas indiqué les conditions dans lesquelles elle pouvait accepter un emploi<sup>2</sup>. La Commission soutient que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était prête à accepter un emploi à temps plein puisqu'elle est limitée à

---

<sup>1</sup> Voir le relevé d'emploi à la page GD3-12 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir la lettre de décision initiale à la page GD3-16.

travailler de 15 à 20 heures par semaine et qu'elle n'a pas postulé à des emplois respectant les restrictions médicales énoncées par son médecin<sup>3</sup>.

[9] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle a dû quitter son emploi à cause de sa blessure au genou, mais qu'elle cherche toujours du travail.

### **Comment j'ai été saisie de l'appel**

[10] La prestataire a fait appel de la décision de la Commission concernant sa disponibilité auprès de la division générale du Tribunal. La division générale a donné raison à la Commission et a rejeté son appel. La prestataire a porté cette décision en appel à la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a décidé qu'il y avait eu manquement à l'équité procédurale. Elle a renvoyé l'affaire à la division générale pour qu'elle la réexamine.

[11] Je dois donc décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **J'accepte les documents déposés après l'audience**

[12] La prestataire et son témoin ont témoigné au sujet de sa recherche d'emploi. J'ai donné à la prestataire du temps après l'audience pour fournir des éléments de preuve à l'appui de ses déclarations. J'ai accepté les documents (document GD9 du dossier d'appel) qu'elle a déposés puisqu'ils ont été reçus dans le délai prévu. Ils ne causent aucun préjudice à la Commission parce que je lui ai donné le temps de les examiner et de présenter de nouvelles observations<sup>4</sup>. La Commission n'a pas présenté de nouvelles observations et n'a soulevé aucune objection aux documents déposés après l'audience.

## **Question en litige**

[13] La prestataire était-elle disponible pour travailler?

---

<sup>3</sup> Voir les observations de la Commission au dernier paragraphe de la page GD4-2.

<sup>4</sup> Voir le document RGD10.

## Analyse

[14] Il y a deux articles de loi qui exigent qu'une partie prestataire démontre sa disponibilité pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Elle doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations. La prestataire doit prouver qu'elle était disponible pour travailler selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[15] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>5</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables<sup>6</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[16] Deuxièmement, la *Loi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>7</sup>. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>8</sup>. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

### Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[17] La loi énonce des critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>9</sup>. Je dois vérifier si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

---

<sup>5</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[18] Je dois aussi évaluer les démarches que la prestataire a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples<sup>10</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi ou à des banques d'emplois en ligne ou auprès d'agences de placement;
- postuler à des emplois.

– **Ce que dit la Commission**

[19] La Commission affirme que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle avait une chance de retourner sur le marché du travail dans un avenir immédiat<sup>11</sup>. Elle s'appuie sur les restrictions physiques énoncées dans son billet médical et sur la déclaration de la prestataire selon laquelle elle ne peut pas faire de travail de bureau en position assise.

– **Ce que dit la prestataire**

[20] La prestataire affirme qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a fait ce qui suit :

- elle a évalué les possibilités d'emploi;
- elle est restée en contact avec Sobeys dans l'espoir que l'employeur puisse lui offrir des mesures d'adaptation en fonction de ses restrictions médicales;
- elle a communiqué avec des employeurs potentiels, dont Tim Hortons, McDonald's, Winners, Swiss Chalet, Home Depot (répondre au téléphone), un salon de coiffure (balayage) et un dépanneur;

---

<sup>10</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir le premier paragraphe de la page GD4-3 du dossier d'appel.

- elle s'est inscrite pour recevoir des alertes par courriel par l'intermédiaire du site Web Guichet-Emplois<sup>12</sup>;
- elle s'est inscrite auprès d'autres banques d'emplois en ligne;
- elle a postulé pour des emplois en ligne.

[21] La prestataire a expliqué qu'elle a dû arrêter de travailler parce qu'elle ne pouvait pas rester debout toute la journée sans faire de pauses. Elle peut rester debout pendant environ 3 heures, puis elle a besoin d'une pause de 10 à 15 minutes<sup>13</sup>. Elle aimerait trouver un emploi où elle est assise. Elle estime que la raison pour laquelle elle ne peut pas trouver un tel emploi est qu'elle n'a pas d'expérience avec les ordinateurs ou les appareils pour cartes de crédit. Elle est prête à apprendre, mais elle a seulement une 7<sup>e</sup> année. Elle pourrait occuper un emploi à temps plein où elle est assise<sup>14</sup>. Elle voulait essayer de travailler chez Tim Horton, mais on ne lui en a pas donné la chance.

[22] Avant de pouvoir décider si la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, je dois établir ce qui constitue un emploi convenable pour elle.

#### – **Emploi convenable**

[23] La loi dit qu'un emploi est convenable pour une partie prestataire si son état de santé et ses capacités physiques lui permettent de se rendre au travail et d'effectuer le travail<sup>15</sup>.

[24] Je conclus qu'un emploi convenable pour la prestataire est un emploi :

- qui n'exige pas qu'elle pousse ou tire des objets;

---

<sup>12</sup> Voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-14.

<sup>13</sup> Voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-22.

<sup>14</sup> Voir le formulaire Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-14 et GD3-15.

<sup>15</sup> Voir l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- qui n'exige pas qu'elle reste longtemps debout.

[25] La prestataire a 64 ans. Elle a travaillé comme femme de ménage pendant des décennies. Elle a également travaillé dans des restaurants et des épiceries. Elle ne peut plus occuper des emplois qui l'obligent à rester debout toute la journée ou à soulever des objets lourds.

[26] La prestataire et son médecin disent tous deux qu'elle ne peut pas occuper un emploi qui exige de pousser ou de tirer des objets ou de rester longtemps debout.

[27] Je conclus que le nombre d'heures que la prestataire pourrait travailler par semaine dépend de la nature physique du travail. J'ai tenu compte des éléments suivants :

- Son médecin de famille lui a recommandé de travailler de 15 à 20 heures par semaine, mais rien ne prouve que la capacité de la prestataire à travailler plus que cela ait jamais été évaluée.
- La prestataire estime qu'elle pourrait travailler plus d'heures si elle n'avait pas à rester debout toute la journée.

– **La prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable**

[28] Je conclus que la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi qui lui convenait.

[29] Son formulaire de recherche d'emploi montre que ses démarches étaient soutenues. Elle a postulé régulièrement à des emplois en ligne.

[30] J'estime que ses démarches visaient à trouver un emploi convenable.

[31] La Commission affirme que la prestataire n'a pas postulé pour un emploi convenable. Je suis d'accord avec la Commission pour dire que selon les titres des emplois pour lesquels elle a postulé, certains de ces emplois pourraient ne pas être convenables. Cependant, dans l'ensemble, les emplois pour lesquels elle a postulé

étaient raisonnables compte tenu de ses études et de son expérience de travail. De plus, la seule façon pour la prestataire de savoir avec certitude si elle pouvait répondre aux exigences physiques d'un emploi était de soumettre sa candidature, de demander des détails lors d'un entretien d'embauche et, si elle réussissait à obtenir l'emploi, d'essayer de faire le travail. C'est ce qu'elle a fait, et c'était raisonnable dans les circonstances.

[32] La prestataire dit qu'elle aurait postulé à plus d'emplois si elle avait trouvé d'autres emplois convenables. Étant donné ses démarches, je n'ai aucune raison de douter de ce qu'elle dit. Je ne vois aucune preuve au dossier qui pourrait remettre en cause sa déclaration. Par exemple, je ne vois aucune information sur le marché du travail qui montre qu'il y avait d'autres emplois convenables pour lesquels elle n'a pas postulé.

[33] Les activités de recherche d'emploi de la prestataire étaient conformes aux activités énoncées dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Je ne vois pas ce qu'elle aurait pu faire d'autre pour chercher un emploi convenable.

[34] Pour ces raisons, la prestataire a prouvé qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[35] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si la prestataire était disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes<sup>16</sup> :

- a) qu'elle voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;

---

<sup>16</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[36] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire<sup>17</sup>.

– **Désir de retourner travailler**

[37] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Elle l'a fait en déployant des efforts réguliers de recherche d'emploi, mais surtout en s'informant en personne auprès d'employeurs potentiels.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[38] Les efforts de recherche d'emploi de la prestataire satisfont à ce deuxième élément.

[39] Pour trouver un emploi, la prestataire a notamment discuté avec des employeurs potentiels et s'est renseignée sur les possibilités d'emploi à plusieurs endroits en personne.

[40] La prestataire ne sait pas se servir d'un ordinateur et ne pouvait donc pas chercher du travail en ligne. C'est pourquoi elle a demandé à son gendre de l'aider dans sa recherche d'emploi. Il l'a inscrite à cinq banques d'emplois. Il a cherché régulièrement des emplois et présenté des demandes en son nom. La prestataire a fourni un résumé montrant les efforts réguliers et constants qu'elle a déployés pour trouver un emploi correspondant à ses études et à son expérience de travail. Comme expliqué ci-dessus, ses efforts visaient à trouver un emploi convenable.

[41] Les efforts constants de recherche d'emploi et les demandes d'emploi régulières de la prestataire montrent qu'elle voulait vraiment retourner sur le marché du travail. Elle était prête à essayer des emplois qui, à première vue, ne lui convenaient pas. En

---

<sup>17</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

déployant ces efforts, elle a démontré qu'elle voulait travailler, mais qu'elle ne trouvait pas d'emploi.

[42] Ses efforts sont suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième élément.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[43] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[44] La Commission affirme que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était prête à accepter un emploi à temps plein parce qu'elle est limitée à travailler de 15 à 20 heures par semaine et qu'elle n'a pas postulé pour des emplois qui respectaient les restrictions médicales énoncées par son médecin.

[45] Les capacités physiques de la prestataire sont limitées. Cependant, il ne s'agit pas de « conditions personnelles » au sens de cet élément<sup>18</sup>. Les limitations et les restrictions physiques ne sont pas des conditions personnelles.

[46] Les limitations et les restrictions physiques de la prestataire peuvent toutefois signifier qu'elle n'est pas capable de travailler. C'est donc ce que je vais examiner ci-dessous.

– **Capable de travailler**

[47] Pour satisfaire aux exigences de disponibilité de la loi, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est capable de travailler. Si elle n'est pas en mesure de travailler, peu importe son désir de travailler et ses efforts de recherche d'emploi, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[48] Je conclus que la prestataire était capable de travailler. Il ne fait aucun doute qu'elle a des limitations physiques, mais celles-ci ne l'empêchent pas de travailler. Ces

---

<sup>18</sup> Voir aussi la décision *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 524, dans laquelle le Tribunal a déclaré que les limitations et les restrictions physiques ne doivent pas être confondues avec les conditions personnelles.

limitations physiques l'empêchent seulement d'occuper des emplois qui exigent de pousser et de tirer des objets et de rester longtemps debout. Elles ne signifient pas qu'elle n'était pas capable de travailler. De nombreuses personnes sur le marché du travail doivent alterner entre les positions assise et debout tout au long de la journée, mais elles sont tout de même capables de travailler, comme la prestataire.

[49] J'ai réfléchi au nombre d'heures que la prestataire peut travailler par semaine, mais comme je l'ai mentionné plus haut, j'estime que cela dépend de la nature physique de l'emploi. Elle pourrait faire plus d'heures par semaine si elle occupait un emploi sédentaire que si elle occupait un emploi où ses restrictions à rester debout étaient poussées à leur limite.

[50] La prestataire a dit qu'elle pourrait travailler plus de 20 heures par semaine si elle occupait un emploi où elle est assise. J'accepte ce qu'elle dit à ce sujet. Les 20 heures par semaine suggérées par son médecin de famille n'étaient pas basées sur une évaluation de ses capacités physiques, et cette lettre a été rédigée après la fin de sa période de prestations. Je préfère le témoignage constant de la prestataire selon lequel elle est capable de faire ses heures normales de travail, mais qu'elle ne pouvait tout simplement pas faire un travail qui l'obligeait à rester debout toute la journée.

– **La prestataire était-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?**

[51] Selon mes conclusions précédentes, je juge que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[52] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

[53] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Angela Ryan Bourgeois

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