



Citation : *CL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 955

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

Décision

Partie appelante : C. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (504569) datée du 5 août 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charline Bourque

Modes des audiences : En personne
Téléconférence

Dates des audiences : Le 15 mars 2023
Le 22 mars 2023

Personne présente aux audiences : Appelante

Date de la décision : Le 29 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-2821

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 9 janvier 2022, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce que malgré le fait que la prestataire estime qu'il n'y aurait aucun employeur qui voudra l'embaucher à son âge, elle n'a pas cherché d'emploi et s'est restreinte à des exigences salariales et à des horaires déraisonnables, ce qui demeure contraire aux exigences de la *Loi de l'assurance-emploi*.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et indique qu'elle a cotisé de nombreuses années à l'assurance-emploi et devrait y avoir droit. Elle indique qu'il lui était difficile de trouver un emploi en raison de son âge et du fait qu'elle devait prendre soin de son mari.

Question en litige

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

Analyse

[8] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] 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 convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ».

[10] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴.

[11] La Commission a établi que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[12] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si la prestataire était disponible pour travailler.

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

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

Capable de travailler et disponible pour le faire

[13] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁵ :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[14] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire⁶.

– Vouloir retourner travailler

[15] La prestataire n'a pas montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[16] La prestataire confirme avoir fait deux téléphones auprès d'employeurs. Néanmoins, elle a confirmé qu'elle devait prendre soin de son mari et n'était disponible à travailler que quelques heures par jour.

– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[17] La prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

⁵ 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 ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

[18] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi comprenaient deux téléphones auprès de clients de son ancien employeur.

[19] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[20] La prestataire établit des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[21] La prestataire confirme qu'elle a peu de disponibilité d'heures de travail comme elle devait s'occuper de son mari.

– **Alors, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[22] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[23] La prestataire indique qu'elle a travaillé pendant 45 ans et devrait avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Elle n'a pas choisi d'arrêter de travailler, mais a été mise à pied par son employeur. Elle aurait souhaité pouvoir poursuivre dans son emploi.

[24] Il n'est pas remis en doute que la prestataire n'a pas volontairement quitté son emploi, mais que la décision de mettre fin à celui-ci est celle de son employeur. Néanmoins, la Loi n'accorde pas de flexibilité quant à la disponibilité d'un prestataire. Je ne peux donc pas aller à l'encontre de la Loi comme la prestataire a confirmé qu'elle ne pouvait pas travailler, car elle devait prendre soin de son mari.

[25] Je comprends aussi les difficultés soulevées par la prestataire pour se trouver un emploi en raison de son âge. Encore une fois, la Loi demande à un prestataire de faire

les efforts nécessaires pour se trouver un emploi et être à la recherche d'un emploi. La prestataire a elle-même confirmé ne pas remplir ces critères.

[26] Enfin, mon rôle est d'appliquer la Loi et je ne peux modifier celle-ci ne serait-ce que pour plaire au prestataire qui se sent lésé. La Loi établit des critères précis auxquels un prestataire doit répondre pour être admissible à des prestations et ne se base pas sur le fait qu'un prestataire ait cotisé de nombreuses années au régime de l'assurance-emploi pour en déterminer l'admissibilité⁷.

[27] Je comprends que la prestataire puisse trouver la situation injuste, je n'ai malheureusement pas le pouvoir d'intervenir ni de modifier la Loi.

Conclusion

[28] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[29] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Charline Bourque

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

⁷ Voir *Granger c. Commission (C.E.I.C)* CAF #A-684-85 ; *Wegener c. Canada (Procureur général)*, 2011 CF 137.