



[TRADUCTION]

Citation : *SV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1031

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

Décision

Partie appelante :

S. V.

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 (559230) datée du 16 décembre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Katherine Parker

Mode d'audience :

En personne

Date de l'audience :

Le 3 mai 2023

Personnes présentes à l'audience :

Appelant

Date de la décision :

Le 6 juin 2023

Numéro de dossier :

GE-23-49

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] Le 29 août 2022, l'appelant a quitté volontairement son emploi sans justification. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[3] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 3 avril et le 23 juillet 2022. C'était un délai de grâce où il pouvait se faire rappeler par son syndicat. Il n'est donc pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[4] Par contre, l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible entre le 24 juillet et le 28 août 2022. Il est donc inadmissible aux prestations pendant cette période.

Aperçu

[5] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelant est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 août 2022, parce qu'il a quitté volontairement son emploi sans justification.

[6] Je dois voir si l'appelant a quitté volontairement son emploi et si c'était la seule solution raisonnable.

[7] La Commission a aussi décidé que l'appelant était inadmissible aux prestations lorsqu'il a été licencié le 3 avril 2022, parce qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la personne doit être à la recherche d'un emploi.

[8] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il faut que l'appelant le prouve selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[9] La Commission affirme que l'appelant n'était pas disponible parce que la preuve au dossier montre qu'il n'a fait aucune démarche pour chercher du travail par lui-même et qu'il a attendu que son syndicat lui trouve un emploi à 30 minutes de chez lui, ce qui était une contrainte déraisonnable. La Commission a ajouté que l'appelant avait refusé le travail qui lui avait été offert¹.

[10] L'appelant n'est pas d'accord avec la Commission. Il a affirmé qu'il n'avait pas quitté volontairement son emploi et qu'il était disponible pour travailler. Il a précisé qu'il avait refusé le rappel de l'entreprise qui l'avait licencié parce qu'il ne voulait pas travailler dans une grande usine. Il a expliqué à la Commission qu'il avait des problèmes aux genoux et que ce lieu de travail lui exigeait de marcher longtemps et de circuler souvent dans des escaliers. Il a dit que ses genoux avaient lâché au moins trois fois en se coinçant en hyperextension, ce qui les faisait pointer vers l'arrière².

[11] Selon l'appelant, les efforts physiques requis dans son ancien emploi découlaient du lieu de travail même. Il pouvait encore travailler dans son domaine et s'attendait à être rappelé parce que son syndicat desservait désormais Kingston, qui était plus près de chez lui. Il a expliqué qu'il avait des capacités réduites en matière de travail physique, mais qu'il pouvait quand même rester dans son domaine³.

[12] À l'audience, l'appelant a fourni de nouveaux renseignements. Il a dit qu'il ne pouvait plus faire le trajet jusqu'au travail pour des raisons médicales et qu'un emploi plus près de chez lui serait préférable. Cependant, il a dit à la Commission que ce n'était pas la raison pour laquelle il avait refusé le rappel le 29 août 2022. Il faisait l'aller-retour depuis bien des années et avait l'habitude d'être hébergé sur place pendant ses semaines de travail de quatre jours où il faisait dix heures par jour. Il a dit qu'il avait refusé le rappel à cause de ses genoux, mais sa preuve médicale indiquait qu'il pouvait travailler dans son domaine sans restrictions.

¹ Voir la page GD4-6 du dossier d'appel.

² Voir la page GD3-19.

³ Voir la page GD3-29.

Question que j'ai examinée en premier

J'ai refusé les documents déposés après l'audience

[13] À l'audience, j'ai demandé à l'appelant s'il avait des preuves lorsqu'il affirmait qu'il avait un problème de santé qui l'empêchait de conduire jusqu'à son ancien lieu de travail. Il a répondu qu'il n'avait pas parlé de ses renseignements médicaux à la Commission parce que ceux-ci le gênaient. Le trajet jusqu'à son ancien lieu de travail durait une heure et demie environ.

[14] Je lui ai suggéré de fournir des courriels, des notes médicales ou toute correspondance qui traitaient de son problème de santé. Les preuves devaient être liées à la période visée. Il devait les envoyer dans les cinq jours suivant la date de l'audience.

[15] Le Tribunal a reçu des documents près de 30 jours après l'audience. L'appelant a envoyé une note rédigée par une personne qui mentionnait qu'il ne pouvait pas conduire pendant une heure. La personne n'a indiqué ni sa profession ni son titre. La note ne comportait pas d'en-tête ni de coordonnées d'une clinique ou d'un fournisseur de soins de santé. De plus, elle était datée du 1^{er} juin 2023, ce qui ne concernait pas la période visée.

[16] Je n'ai pas accepté ce document tardif comme preuve parce qu'il n'était pas pertinent pour la période visée et que son authenticité n'a pas pu être vérifiée.

Questions en litige

[17] L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi? Si oui, l'a-t-il fait sans justification?

[18] L'appelant était-il disponible pour travailler?

Analyse

L'appelant a-t-il quitté volontairement son emploi?

[19] Je vais d'abord aborder la question du départ volontaire.

[20] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁴. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[21] L'appelant affirme qu'il n'a pas quitté son emploi, qu'il a plutôt été licencié et qu'il attendait d'être rappelé.

[22] Son relevé d'emploi indique qu'il a été licencié et que la raison du départ est un [traduction] « manque de travail ». La date de rappel prévu était inconnue⁵.

[23] Un représentant syndical a dit à la Commission que l'appelant voulait travailler plus près de chez lui et qu'il ne voulait pas être dans une grande usine. Il a expliqué que l'appelant ne voulait plus conduire longtemps et qu'il savait qu'aucun emploi ne se présenterait dans un avenir proche autour de Kingston, là où il vivait.

[24] La Commission considère que l'appelant a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé un rappel de la part du syndicat le 29 août 2022. Elle est d'avis que si l'appelant avait voulu travailler, il aurait pu accepter cet emploi à son ancien lieu de travail. La Commission était d'accord avec le syndicat.

[25] L'appelant a affirmé qu'il n'a pas quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé le rappel le 29 août 2022. Il a expliqué que l'emploi offert ne lui convenait plus en raison du lieu de travail même et du long trajet pour s'y rendre. Il a dit que la grande usine où il travaillait nécessitait beaucoup de marche, et qu'il n'en était pas capable. Il a ajouté qu'il attendait les résultats d'une imagerie par résonance magnétique de ses genoux et qu'il allait peut-être devoir porter une attelle. Il a dit qu'il s'attendait à être

⁴ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la page GD3-24.

rappelé et qu'il pouvait encore travailler dans son domaine, mais pas à son ancien lieu de travail⁶.

[26] J'estime que l'appelant a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé le rappel le 29 août 2022. La Commission et l'appelant sont d'accord : il a refusé un rappel à son ancien emploi. L'article 29(b.1)(ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que le refus de reprendre un emploi est un départ volontaire. L'appelant aurait pu reprendre son emploi, mais il a choisi de ne pas le faire. Il savait que les possibilités d'emploi à 30 minutes de chez lui étaient rares, même nulles, dans un avenir proche.

– **Les parties ne sont pas d'accord sur le fait que l'appelant était fondé à quitter son emploi**

[27] La loi prévoit qu'une personne est exclue du bénéfice des prestations si elle quitte volontairement son emploi sans justification⁷. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que le départ était fondé.

[28] La loi explique ce que signifie « être fondé à ». Elle dit qu'une personne est fondée à quitter volontairement son emploi si son départ est la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances⁸.

[29] L'appelant est responsable de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi⁹. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ était la seule solution raisonnable. Pour trancher la question, je dois examiner toutes les circonstances entourant son départ.

[30] La Commission affirme que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui à ce moment-là. Elle précise que l'appelant ne voulait pas conduire longtemps. Selon elle, ce n'était pas suffisant

⁶ Voir la page GD3-28.

⁷ Voir l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3, et l'article 29(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190 au paragraphe 3.

pour refuser un rappel. L'appelant a eu une offre d'emploi dans son domaine et il l'a refusée.

[31] J'estime que l'appelant a refusé le rappel sans chercher de solutions de rechange raisonnables. Il n'a pas demandé à l'employeur de s'adapter à ses besoins et de lui offrir des tâches qui ne nécessitaient pas autant d'efforts physiques qu'avant. L'appelant a dit qu'il ne pouvait pas faire toute la marche ni tous les déplacements dans les escaliers qui étaient requis à la grande usine. Toutefois, il n'a pas demandé d'autres options, un plan de travail différent ou une réaffectation. À l'audience, il a déclaré que certains employeurs pouvaient s'adapter de manière informelle aux besoins du personnel âgé en donnant des tâches moins physiques, comme le transfert de connaissances. Mais il ne l'a pas demandé à son ex-employeur.

[32] À l'audience, l'appelant a dit que, pour des raisons médicales, c'était rendu plus difficile pour lui de faire de longues distances. Il n'a toutefois fourni aucune preuve de problème de santé qui limitait son temps de conduite sans interruption. Il était habitué à faire de longues distances et restait normalement sur place pendant sa semaine de travail. Il n'a pas parlé à la Commission de ses problèmes de santé qui rendaient les longues distances difficiles parce que ceux-ci le gênaient. Tout compte fait, je dois accorder plus d'importance à son témoignage initial devant la Commission.

[33] Pour les raisons ci-dessus, l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations à compter du 28 août 2022.

L'appelant était-il disponible pour travailler?

[34] La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible aux prestations parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité. La Commission affirme qu'il ne cherchait pas d'emploi. Elle a ajouté que l'appelant était physiquement capable de travailler dans son domaine, dans les mêmes conditions qu'avant¹⁰.

¹⁰ Voir la page GD3-22.

[35] Deux articles de loi différents exigent que la partie appelante démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible selon ces deux articles. Il doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[36] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie appelante doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[37] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie appelante doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie appelante doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[38] La Commission a établi que l'appelant était inadmissible aux prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Je vais maintenant examiner moi-même les deux articles de loi pour décider si l'appelant était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[39] Le droit énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables¹². Je dois vérifier si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[40] L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de critères qui établissent ce qu'est un emploi convenable. On mentionne notamment des capacités physiques et un état de santé qui permettent de se rendre au lieu de travail.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[41] Dans le cas de l'appelant, j'estime que son ancien emploi ou un emploi semblable était convenable. À l'audience, il a dit qu'il ne pouvait pas faire le trajet nécessaire pour des raisons médicales, sans toutefois en avoir parlé à la Commission. Il n'a pas non plus fourni de preuve médicale à l'appui.

[42] Je dois évaluer les démarches de l'appelant 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, comme¹³ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- faire du réseautage;
- s'inscrire à un bureau d'embauche syndical.

[43] La Commission affirme que l'appelant n'en a pas fait assez pour essayer de trouver un emploi. Elle a aussi reconnu qu'il y avait un délai de grâce pour les personnes syndiquées qui sont licenciées¹⁴. Elle admet que le syndicat est la source d'emploi la plus probable et elle permet certaines restrictions. Elle a souligné que l'appelant serait admissible au délai de grâce maximal de 16 semaines, qui se terminait le 23 juillet 2022.

[44] L'appelant n'est pas d'accord. Il a dit qu'il s'attendait raisonnablement à un rappel même s'il ne pouvait pas retourner à la grande usine. Il a ajouté que son syndicat desservait désormais Kingston (la région où il préférerait travailler) et qu'il devrait être rappelé au début de la saison normale de construction.

- Le 31 mars 2022, l'appelant a été licencié en raison d'un manque de travail.
- Il s'attendait à être rappelé et c'est ce qui est arrivé le 29 août 2022, lorsqu'il s'est fait offrir de retourner à la grande usine où il travaillait.

¹³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir la page GD4-6.

- Il a refusé le rappel parce que l'emploi ne lui convenait pas en raison du long trajet pour s'y rendre.

[45] Lorsqu'il était question de travail nécessitant de gros efforts physiques, l'appelant avait des capacités réduites. Cependant, il pouvait toujours travailler dans son domaine s'il avait des conditions de travail appropriées.

[46] L'appelant a dit qu'il faisait continuellement du réseautage auprès d'ex-employeurs de sa région pour trouver un emploi dans son domaine. Il avait déjà travaillé à Kingston. Il se tenait au courant des projets de construction et informait les gens qu'il était disponible. Il entretenait des liens avec d'autres membres du syndicat et des gens du métier.

[47] Après le 24 juillet 2022, je considère que l'appelant n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Il attendait qu'un emploi lui soit offert plus près de chez lui. Selon la jurisprudence, l'absence de recherche active en attendant un rappel n'est pas considérée comme une démarche habituelle ou raisonnable.

[48] L'appelant n'a pas prouvé que ses démarches en attente d'un rappel étaient habituelles et raisonnables. Le syndicat a dit qu'il y avait du travail à la grande usine, mais que l'appelant a restreint ses options en disant que le trajet pour s'y rendre était trop long. Pour les raisons que j'ai mentionnées ci-dessus, il aurait été convenable pour lui de faire le même trajet qu'il faisait dans son ancien emploi.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[49] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelant était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants¹⁵ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

¹⁵ Ces trois éléments figurent 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 plus clairement dans la présente décision.

- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[50] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant¹⁶.

– **Vouloir retourner travailler**

[51] L'appelant n'a pas montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Il a répété qu'il attendait un rappel, mais si celui-ci venait de son ex-employeur, il allait le refuser. Il a dit qu'il ne pouvait pas faire le trajet jusqu'au travail, sans toutefois fournir de preuve médicale à l'appui.

[52] Le désir de retourner au travail doit être sincère. On doit le voir dans l'attitude et la conduite de la personne. L'appelant a dit qu'il ne voulait pas retourner à l'usine. Lorsqu'il a rencontré les ressources humaines avant son départ, il a dit qu'il espérait ne jamais être rappelé. Les ressources humaines en ont déduit qu'il voulait prendre sa retraite, mais il a été licencié en raison d'un manque de travail.

[53] L'appelant n'a pas accepté le premier emploi offert le 29 août 2022. Il a dit qu'il ne voulait plus faire de longues distances. Il a continué à chercher du travail dans son domaine.

[54] J'estime que l'appelant était disponible entre le 3 avril et le 23 juillet 2022. C'était un délai de grâce normal pour les gens syndiqués en attente d'un rappel. Toutefois, je considère qu'il n'était pas disponible entre le 23 juillet et le 28 août 2022, parce qu'il n'a pas démontré qu'il cherchait un autre emploi et qu'il a refusé un rappel. Après le délai de grâce, l'appelant n'a pas manifesté un désir sincère de retourner travailler.

¹⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[55] Entre le 24 juillet et le 28 août 2022, l'appelant n'a pas démontré qu'il a essayé de trouver un emploi convenable. Il a attendu que le syndicat lui donne des nouvelles.

[56] L'appelant a dit qu'il a regardé des offres d'emploi, mais qu'il n'a rien vu dans son domaine. Il a précisé qu'il ne pouvait pas accepter un emploi en dehors de son domaine parce que les salaires étaient trop bas.

[57] Parmi les démarches de l'appelant pour trouver un emploi, il a entretenu des liens avec les gens du métier pour connaître les nouveaux projets de construction. Il voulait travailler dans la région de Kingston et y avait déjà travaillé.

[58] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour répondre aux exigences. Après avoir refusé le premier rappel le 29 août 2022, il a dit qu'il espérait être rappelé pour un emploi plus près de chez lui. Il savait toutefois que ce type d'emploi était rare, à moins qu'il y ait de grands projets de construction dans la région. Il a dit qu'il n'était pas pressé de trouver un nouvel emploi.

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

[59] La Commission a affirmé que le prestataire avait restreint indûment ses possibilités d'emploi. L'appelant ne voulait pas conduire sur de longues distances. Il a dit qu'il avait un problème de santé qui rendait la conduite difficile. Le trajet pour se rendre au travail durait une heure et demie. Je conviens que l'appelant a ajouté cette condition à sa recherche d'emploi. Je conclus qu'après le 23 juillet 2022, cette contrainte a limité indûment ses possibilités d'emploi.

Conclusion

[60] L'appelant a quitté volontairement son emploi lorsqu'il a refusé le rappel le 29 août 2022. Il n'était pas fondé à quitter son emploi parce que d'autres solutions raisonnables s'offraient à lui. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations.

[61] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 3 avril et le 23 juillet 2022, lorsqu'il attendait un rappel. C'est pourquoi je considère qu'il n'est pas

inadmissible aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période. Il se peut donc qu'il y ait droit.

[62] L'appelant n'était pas disponible pour travailler du 24 juillet au 28 août 2022. Il n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail, n'a pas cherché un emploi convenable et a limité ses possibilités d'emploi en disant qu'il ne voulait pas faire les longues distances auxquelles il était habitué.

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

Katherine Parker

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