



Citation : *DQ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 SST 1837

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

Décision

Partie appelante : D. Q.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (577819) datée du 4 avril 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Guillaume Brien

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 juillet 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Témoïn

Date de la décision : Le 25 juillet 2023

Numéro de dossier : GE-23-1095

Décision

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

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler à temps plein. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que l'appelant était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 26 décembre 2022, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler à temps plein. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que l'appelant doit être à la recherche d'un emploi.

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

[5] La Commission affirme que l'appelant n'était pas disponible parce qu'il était seulement disponible pour travailler à temps partiel pour son employeur actuel. L'appelant est heureux de travailler comme chauffeur d'autobus scolaire à temps partiel, et il ne désire pas changer d'emploi pour un emploi à temps plein. Il n'a pas cherché d'emploi durant sa mise à pied puisqu'il avait une date de rappel connue. L'appelant était disponible seulement pour travailler auprès de son employeur actuel¹.

[6] L'appelant n'est pas d'accord. Il admet ne pas avoir respecté à 100% ce que la loi stipule. Cependant, en premier argument, celui-ci m'a expliqué en audience que le Québec compte plus de 20,000 chauffeurs d'autobus, et que personne ne cherche d'emploi le 26 décembre, car c'est le temps des Fêtes. Il s'est senti piégé par l'agente de l'assurance-emploi, qui ne voulait que couper son assurance-emploi. En deuxième

¹ Voir GD4-1 à GD4-8.

argument, il me dit être retourné à un bureau de Service Canada après la décision de révision négative du 4 avril 2023, et s'être fait dire par un agent de la Commission qu'il trouvait la situation déplorable étant donné son âge et ce qu'il contribue à la société. Finalement, en troisième argument, l'appelant m'explique qu'il y a une pénurie de chauffeurs d'autobus scolaires au Québec. Il me dit que d'une part, il reçoit des subventions provinciales (sous le programme d'aide financière pour la rétention des conducteurs d'autobus scolaire Fidelibus) mais que, d'autre part, l'assurance-emploi le pousse vers un autre emploi pour remplir les critères de 'disponibilité' au sens de la loi.

Question en litige

[7] L'appelant était-il 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 l'appelant était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères de ces deux articles pour recevoir des prestations. Ne pas se qualifier sous l'un de ces deux articles est suffisant pour être inadmissible aux prestations recherchées.

[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 convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables³ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[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 convenable⁴. La jurisprudence énonce

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵.

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

[12] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si l'appelant était disponible pour travailler au sens de la loi.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[13] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois décider 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.

[14] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelant 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, comme⁷ :

- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues.

[15] La Commission affirme que les démarches de l'appelant n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi à temps plein.

[16] L'appelant lui-même écrit comprendre ne pas avoir respecté à 100% ce que la loi stipule : recherches et preuves pour un nouvel emploi. Toutefois, il dit avoir regardé les

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

offres de l'assurance-emploi. Il dit qu'il était disponible pour un voyage si son employeur l'avait appelé. Il dit être toujours ouvert à améliorer son sort.⁸

[17] Une analyse du dossier démontre que :

- L'appelant travaille comme chauffeur d'autobus scolaire, 5 jours par semaine durant l'année scolaire, sous un horaire de 7h10 à 9h40 et de 14h20 à 17h40. De plus, il se rend disponible pour travailler pour des transports scolaires pour des sorties scolaires.⁹ L'appelant ne travaille pas l'été sauf lorsque son employeur l'appelle pour des transports occasionnels.
- L'appelant a déclaré que sa semaine normale de travail était de 26 heures par semaine. Il dit qu'il ne demande donc pas de prestations pour la semaine du 18 décembre 2022 au 24 décembre 2022, puisqu'il a travaillé 26 heures, une semaine entière de travail.¹⁰
- L'appelant ne cherche pas d'emploi, car il ne quittera pas son emploi pour un autre emploi à temps plein ailleurs et puisqu'il est bien à son emploi.¹¹
- L'appelant a fait la déclaration suivante lors d'un appel téléphonique avec la Commission en date du 19 janvier 2023 : 'Je ne cherche pas d'emploi je ne quitterais pas mon emploi pour un emploi à temps plein ailleurs. Je suis bien à mon emploi.'¹²
- Le 17 février 2023 l'appelant a dit à la Commission qu'il ne cherchait pas un emploi à temps plein car il ne souhaite pas quitter son emploi à temps partiel pour un emploi à temps plein. Il est bien avec cet emploi, vu qu'il est à la retraite et vu son âge (corrigé pour 67 ans).¹³

⁸ Voir GD8-1 à GD8-3.

⁹ Voir GD3-25.

¹⁰ Voir GD3-17 à GD3-20.

¹¹ Voir GD3-17.

¹² Voir GD3-19 et GD3-20.

¹³ Voir GD3-21.

- Le 9 mars 2023, la Commission émit donc une première lettre de refus, l'appelant n'étant disponible pour travailler qu'à temps partiel seulement, n'ayant pas réussi à démontrer qu'il était disponible pour travailler à temps plein.¹⁴
- Le 4 avril 2023, lors d'une conversation avec la Commission pour sa demande de révision, l'appelant confirme n'avoir effectué aucune recherche d'emploi entre le 24 décembre 2022 et le 8 janvier 2023. Il explique son choix par le fait qu'il ne veut pas chercher d'emploi pour seulement 2 semaines pour ensuite quitter cet emploi pour retourner comme chauffeur. Le prestataire ajoute cependant qu'il regarde parfois les offres d'emploi pour travailler comme camionneur, mais qu'il ne postule sur aucun emploi. Son objectif est de conserver l'emploi qu'il a présentement puisqu'il est bien où il est, et qu'il aime son métier.¹⁵

[18] Les faits au dossier démontrent donc que :

- L'appelant travaille environ 26 heures par semaine durant les journées scolaires. Il ne travaille pas non plus durant l'été, sauf occasionnellement. L'appelant ne travaille donc pas à temps plein.
- L'appelant a confirmé plusieurs fois à la Commission qu'il n'a pas fait de recherches d'emploi lors de sa période de mise à pied du 24 décembre 2022 au 8 janvier 2023. Il avait une date de retour connue après la période des Fêtes et cela le satisfaisait.
- L'appelant aime son travail à temps partiel. Il ne veut pas quitter son travail à temps partiel pour un travail à temps plein. Il ne fait donc pas de démarches pour se trouver un emploi à temps plein.

[19] Étant donné ce qui précède, je conclus que l'appelant n'a pas su prouver, selon la prépondérance des probabilités, avoir fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi durant sa période de mise à pied. L'appelant a lui-même déclaré

¹⁴ Voir GD3-22.

¹⁵ Voir GD3-25 à GD3-26.

à plusieurs reprises qu'il n'a effectué aucune recherche d'emploi durant cette période. Une recherche d'emploi soutenue est pourtant une exigence de la Loi sur l'assurance-emploi afin que l'appelant puisse avoir droit aux prestations demandées.

[20] Quant aux arguments d'appel présentés par l'appelant en audience, je n'en retiens aucun pour les raisons suivantes :

- Au sujet du premier argument de l'appelant, comme quoi il *croit* que plus de 80% des chauffeurs d'autobus scolaires qui auraient reçu le coup de fil de la Commission le 26 décembre 2022 auraient été en infraction selon la Loi sur l'assurance-emploi : c'est le dossier de l'appelant qui me fut assigné. Ma tâche est de réviser le dossier de l'appelant afin de m'assurer que la décision de révision de la Commission fut prise conformément à la Loi et aux faits particuliers de l'affaire. Je n'ai pas à me prononcer sur d'autres dossiers.
- Au sujet du deuxième argument de l'appelant, comme quoi il se serait présenté dans un bureau de Service Canada à Longueuil après avoir reçu la décision négative de révision, et qu'un agent lui aurait dit qu'il trouvait sa situation déplorable : l'opinion d'un agent de la Commission ne saurait changer la Loi sur l'assurance-emploi. C'est la Loi que je dois appliquer, et non pas les opinions personnelles d'un employé inconnu de Service Canada qui aurait pu trouver déplorable la situation de l'appelant.
- Au sujet du troisième argument de l'appelant, comme quoi les exigences de la 'disponibilité' contenues à la Loi sur l'assurance-emploi seraient contradictoires au programme Fidelibus du gouvernement provincial du Québec : mon travail est d'appliquer la Loi sur l'assurance-emploi. Je n'ai aucune juridiction afin de me prononcer sur le programme Fidelibus.

[21] Les arguments de l'appelant sont donc rejetés. L'appelant n'a pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables afin de se trouver un emploi.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[22] Étant donnée ma conclusion précédente, qui confirme l'inadmissibilité de l'appelant sous l'article 50(8) de la Loi sur l'assurance-emploi, je ne procéderai qu'à une brève analyse de l'article 18(1) de la même Loi, qui est un second critère juridique supplémentaire que l'appelant doit satisfaire afin d'avoir droit aux prestations demandées.

[23] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelant est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants¹⁶ :

- a) montrer qu'il 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.

[24] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant¹⁷.

– Vouloir retourner travailler

[25] L'appelant n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler à temps plein aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[26] Le dossier démontre plutôt que le travail à temps partiel de l'appelant lui convient. Il aime son travail et il ne désire pas le quitter.

¹⁶ 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.

¹⁷ 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.

[27] En souhaitant garder son travail de chauffeur d'autobus scolaire à temps partiel, et en ne cherchant pas d'emploi convenable à temps plein, l'appelant n'a pas su démontrer qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

[28] L'appelant n'a pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[29] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁸.

[30] L'appelant a déclaré à plusieurs reprises qu'il n'a cherché aucun emploi durant sa période de mise à pied durant le temps des Fêtes. Il connaissait sa date de retour et il ne voulait pas changer de travail. Il n'aurait pas accepté un emploi à temps plein seulement pour 2 semaines, avant de retourner à son emploi à temps partiel qu'il aime.

[31] Bien qu'il dise regarder les annonces d'emploi, le prestataire n'a jamais déposé sa candidature, sauf pour un poste de conducteur d'autobus à la RTL au mois de mai 2023. On ne saurait donc dire que les recherches d'emploi de l'appelant sont soutenues.

[32] Les démarches de l'appelant ne sont pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément. La preuve démontre que l'appelant aime son travail à temps partiel et qu'il n'a pas l'intention de le quitter.

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

[33] L'appelant a déclaré à plusieurs reprises qu'il se rendait disponible pour son employeur actuel.

¹⁸ Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[34] En se mettant seulement disponible, passivement, pour travailler plus d'heures pour son employeur actuel de façon exceptionnelles, l'appelant établit une condition personnelle qui limite indûment ses chances de retourner travailler à temps plein pour un autre employeur.

– **Alors, l'appelant est-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[35] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[36] L'appelant n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Guillaume Brien

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