



[TRADUCTION]

Citation : *JF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1890

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

Décision

Partie appelante : J. F.

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 (467335) datée du 4 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 5 janvier 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 6 janvier 2023

Numéro de dossier : GE-22-3015

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler, alors l'inadmissibilité établie par la Commission de l'assurance-emploi du Canada est maintenue.

Aperçu

[2] Le prestataire travaille comme chauffeur d'autobus. Pendant l'une des périodes de congé scolaire, il a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[3] La Commission a parlé au prestataire. Le prestataire a dit qu'il travaillait à temps partiel comme chauffeur d'autobus scolaire et qu'il ne cherchait pas d'autre emploi, car il était content de son travail et son employeur n'avait pas d'heures à temps plein à lui offrir.

[4] Après avoir parlé au prestataire, la Commission a décidé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler. En effet, il ne faisait aucun effort pour trouver du travail et attendait simplement d'être rappelé à son emploi.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire 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.

Question que je dois examiner en premier

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

[7] En examinant la preuve, je n'ai trouvé aucune demande de la part de la Commission exigeant que le prestataire prouve ses démarches habituelles et

raisonnables ni aucune explication portant sur le type de preuve qu'il devrait fournir à la Commission pour démontrer qu'il faisait ces démarches.

[8] Je me suis penché sur la décision intitulée *TM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 11. Je ne suis pas obligé de suivre son raisonnement, mais j'ai décidé de le faire parce que je le trouve convaincant. En effet, il ne suffit pas que la Commission discute des démarches de recherche d'emploi avec le prestataire, elle doit lui demander expressément une preuve et lui expliquer quel type de preuve répondrait à une norme « raisonnable et habituelle ».

[9] Étant donné qu'il n'y a pas de preuve selon laquelle la Commission a demandé au prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission ne peut pas avoir déclaré le prestataire inadmissible au titre de cet article. Par conséquent, je n'ai pas besoin d'en tenir compte.

Question en litige

[10] Je dois analyser la question de savoir si le prestataire était disponible pour travailler.

Analyse

[11] La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour décider si le prestataire était disponible pour travailler. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹ :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il faisait des efforts pour trouver un emploi convenable.

¹ Ces trois éléments se trouvent dans l'affaire intitulée *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair et simple.

- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[12] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite du prestataire,² au cours de la période d'inadmissibilité (à partir du 17 décembre 2021).

[13] J'estime que, même si le prestataire avait le désir de travailler, ce désir se limitait à travailler à temps partiel comme chauffeur d'autobus scolaire. Il a affirmé qu'il ne cherchait pas un autre emploi, car il voulait se concentrer complètement sur son travail de conducteur. Il s'attendait simplement d'être rappelé à son emploi après la fin des vacances scolaires.

[14] Je peux comprendre que le prestataire aime son emploi et que son emploi est important pour la communauté, puisqu'il aide les enfants en les amenant à l'école, mais il aurait dû faire des efforts pour se trouver un second emploi ou un emploi à temps plein.

[15] Je conclus que le prestataire ne peut pas être considéré comme disponible pour travailler s'il attend simplement d'être rappelé à son emploi. La Cour d'appel fédérale a déclaré ce qui suit : « [...] un prestataire ne peut se contenter d'attendre d'être rappelé au travail, mais doit se chercher du travail pour avoir droit à des prestations [...] ».³

[16] Je juge que le prestataire voulait travailler uniquement pour son employeur et ne faisait aucun effort pour trouver un second emploi. Cela limitait trop ses chances sur le marché du travail, car il ne peut pas se trouver un second emploi ou un autre emploi à temps plein s'il ne fait pas de recherches; autrement dit, il se contentait de travailler à temps partiel pour son employeur actuel.

² Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

³ Voir *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

Résumé

[17] En résumé, je conclus que le prestataire n'était pas disponible pour travailler, car il ne répondait pas aux trois éléments énumérés ci-dessus : il ne faisait pas d'efforts pour trouver du travail, il attendait simplement d'être rappelé à son emploi de chauffeur d'autobus.

[18] Bien que le prestataire soit libre de choisir de travailler seulement à temps partiel comme chauffeur d'autobus scolaire et d'attendre d'être rappelé à la fin des vacances scolaires, ce choix fait en sorte qu'il ne peut être considéré comme étant disponible pour travailler au sens de la loi. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Conclusion

[19] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler, alors l'inadmissibilité que la Commission a imposée pour cette raison est maintenue.

Gary Conrad

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