



[TRADUCTION]

Citation : *PS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 1339

Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Division d'appel

Décision

Partie appelante :

P. S.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Représentante ou représentant :

Kevin Goodwin

Décision portée en appel :

Décision de la division générale datée du
10 juillet 2024 (GE-24-1875)

Membre du Tribunal :

Stephen Bergen

Mode d'audience :

Téléconférence

Date de l'audience :

Le 8 octobre 2024

Personnes présentes à l'audience :

Appelant
Représentant de l'intimée

Date de la décision :

Le 4 novembre 2024

Numéro de dossier :

AD-24-486

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations régulières à partir du 5 mars 2024.

Aperçu

[2] P. S. est l'appelant dans cette affaire. Je l'appellerai « prestataire » parce que ma décision concerne sa demande de prestations d'assurance-emploi.

[3] Le prestataire était directeur général d'un hôtel où des travaux de rénovation et d'assainissement liés à l'amiante étaient en cours. Ces travaux l'inquiétaient sur le plan de la santé et de la sécurité au travail, et il n'était pas d'accord avec la réponse de son employeur à ses inquiétudes. Il a trouvé la situation très stressante et a fini par prendre un congé de maladie.

[4] Le prestataire a demandé et a reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Pendant son congé, il a commencé à explorer le marché du travail à la recherche d'un autre emploi. En mars 2024, le personnel de la santé l'a autorisé à retourner travailler. Mais le prestataire n'est pas retourné chez son employeur, car il croyait avoir subi un « congédiement déguisé ». Le prestataire a engagé une poursuite en justice contre son employeur. Pendant qu'il continuait à chercher un emploi, il a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi.

[5] L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a refusé de verser des prestations régulières au prestataire. Elle a conclu qu'il n'était pas disponible pour travailler. Le prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision, mais elle l'a maintenue telle quelle.

[6] Le prestataire a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté son appel. La division générale a conclu qu'il n'était pas disponible parce que ses démarches de recherche d'emploi ne pouvaient pas être considérées comme « habituelles et raisonnables » et parce qu'il ne répondait pas au critère de disponibilité. Le prestataire a alors fait appel à la division d'appel.

[7] J'accueille l'appel. La division générale a commis des erreurs qui me permettent d'intervenir. Je considère que le prestataire était capable de travailler après le 5 mars 2024 et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Questions en litige

[8] Voici les questions à trancher :

- a) La procédure de la division générale était-elle inéquitable?
- b) La division générale a-t-elle outrepassé sa compétence lorsqu'elle a conclu que le prestataire était inadmissible parce que ses démarches ne pouvaient pas être considérées comme « habituelles et raisonnables »?
- c) La division générale a-t-elle omis d'exercer sa compétence lorsqu'elle n'a pas examiné si le prestataire avait quitté volontairement son emploi ou s'il était fondé à le faire?
- d) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit :
 - en omettant d'évaluer si le prestataire était capable de retourner travailler ou s'il était incapable de trouver un emploi convenable?
 - en omettant d'examiner si son récent emploi était convenable?
- e) La division générale a-t-elle commis une erreur de fait :
 - en ignorant la preuve selon laquelle l'employeur n'avait pas décidé s'il pouvait reprendre le prestataire ou le réembaucher à temps partiel?
 - en ignorant la preuve médicale qui porte à croire que son récent emploi n'était pas convenable?

Analyse

[9] La division d'appel peut seulement examiner les erreurs qui correspondent à l'un des moyens d'appel suivants :

- a) La procédure de la division générale était inéquitable d'une façon ou d'une autre.
- b) La division générale n'a pas tranché une question qu'elle aurait dû trancher ou elle a décidé d'une question qui dépassait sa compétence (erreur de compétence).
- c) La division générale a rendu une décision entachée d'une erreur de droit.
- d) La division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante¹.

[10] Dans sa demande à la division d'appel, le prestataire a sélectionné tous ces moyens d'appel.

Erreur d'équité procédurale

[11] Le prestataire a affirmé qu'il n'a pas eu une réelle occasion de présenter ses arguments parce que la division générale l'a interrompu et n'a pas [traduction] « vérifié » s'il comprenait la procédure.

[12] Je me suis penché sur ce que le prestataire a dit. J'ai donc examiné la façon dont le membre de la division générale a présenté l'audience et la façon dont il a posé ses questions. Je ne juge pas que la conduite du membre était inappropriée ou qu'elle a nui à la capacité du prestataire d'être entendu.

[13] La division générale a procédé à ce qu'on appelle une « prise de décision active ». Celle-ci vise à aider les parties prestataires non représentées à comprendre la procédure et met l'accent sur les éléments de preuve et les arguments pertinents pour les questions en litige. Parfois, la division générale peut demander à une partie prestataire de réagir à des éléments de preuve qu'elle considérerait autrement comme

¹ Il s'agit d'une version simplifiée des trois moyens d'appel. Le texte intégral se trouve à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

défavorables à son égard. L'objectif est de donner à la partie prestataire l'occasion de renforcer ses arguments.

[14] Le fait de [traduction] « vérifier » si une partie prestataire non représentée comprend bien la procédure est une bonne pratique. Mais je dois dire que les observations du prestataire montraient qu'il comprenait bien la procédure et les questions en litige. Si quelque chose ne lui semblait pas clair, il avait toujours la possibilité de demander des précisions.

[15] La division générale n'a commis aucune erreur d'équité procédurale.

Erreur de compétence

– La division générale a-t-elle outrepassé sa compétence?

[16] La division générale a outrepassé sa compétence lorsqu'elle a conclu que le prestataire était inadmissible parce qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a déclaré que les démarches du prestataire étaient peut-être « habituelles », mais certainement pas raisonnables parce qu'il n'avait pas communiqué avec son employeur.

[17] Les « démarches habituelles et raisonnables » sont expliquées à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. On précise que les critères de l'article 9.001 sont liés à l'application de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Et l'article 50(8) prévoit que la Commission peut exiger qu'une personne prouve qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables.

[18] Selon la formulation de l'article 50(8), une personne est tenue de prouver ses « démarches habituelles et raisonnables » seulement si la Commission le lui demande. Si la personne ne se conforme pas à la demande de la Commission, l'article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'applique : une personne peut être déclarée inadmissible au titre de l'article 50(1) si elle ne satisfait pas à l'exigence de preuve sur sa recherche d'emploi conformément à une demande fondée sur l'article 50(8). Cette inadmissibilité prend fin au moment où la personne fournit les renseignements requis.

[19] Autrement dit, la Commission devait demander au prestataire une preuve de ses démarches de recherche d'emploi avant de pouvoir le déclarer inadmissible parce qu'il n'avait pas fourni cette preuve. En même temps, il faut aussi que la personne connaisse le type de preuve nécessaire pour répondre à la demande de la Commission. Dans cette affaire, la Commission n'a pas informé le prestataire des critères de l'article 9.001 ni demandé qu'il fournisse une preuve en la matière.

[20] Le prestataire a discuté de sa situation avec la Commission pour la première fois le 20 mars 2024. La Commission ne lui a pas demandé de prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail ni d'expliquer ce qu'il faisait pour répondre aux critères. Il a de nouveau parlé à la Commission le 25 mars 2024 et lui a expliqué ses démarches de recherche d'emploi de façon approfondie. Encore une fois, on ne lui a pas dit que ses démarches n'étaient pas habituelles et raisonnables ni précisé ce qu'il pouvait faire pour corriger toute lacune possible. On lui a seulement dit qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité.

[21] Lorsque la Commission a rendu sa décision, elle a informé le prestataire qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité. Rien dans sa décision ne porte à croire qu'elle a déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(1) parce qu'il n'avait pas fourni les renseignements requis conformément à l'article 50(8).

[22] La division générale a commis une erreur de compétence lorsqu'elle a conclu que le prestataire était inadmissible parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il faisait des « démarches habituelles et raisonnables ».

– La division générale a-t-elle omis d'exercer sa compétence?

[23] La division générale a rejeté explicitement l'affirmation du prestataire selon laquelle elle avait compétence pour décider s'il avait quitté volontairement son emploi et s'il était fondé à le faire.

[24] Le prestataire a du mal à comprendre à juste raison. La Commission n'avait pas décidé si le prestataire était resté employé, s'il avait démissionné ou s'il avait été congédié. Comme la décision de la division générale est fondée sur son opinion selon

laquelle le prestataire pouvait retourner à son récent emploi, il aurait été utile qu'elle se penche directement sur la question et qu'elle tire une conclusion sur le statut d'employé du prestataire. Celui-ci n'a peut-être pas démissionné officiellement, mais parfois, quand on regarde les circonstances, on peut comprendre qu'un emploi a pris fin, sans qu'il n'y ait de démission officielle ni d'avis de cessation d'emploi.

[25] Quoi qu'il en soit, la division générale n'a pas omis d'exercer sa compétence lorsqu'elle n'a pas examiné si le prestataire avait quitté volontairement son emploi. Sa compétence se limitait aux questions qui se trouvaient dans la décision de révision². La seule question en litige était donc de savoir si le prestataire était « capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable ». C'est tout ce que la division générale devait ou pouvait examiner.

Erreur de droit

– La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'examiner l'article 18(1) au complet?

[26] La division générale a commis une erreur quand elle a conclu que le prestataire était inadmissible parce qu'il n'avait pas prouvé qu'il avait fait des « démarches habituelles et raisonnables ». Toutefois, cette erreur n'a pas d'incidence sur son autre conclusion selon laquelle le prestataire était inadmissible au titre de l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le prestataire serait resté inadmissible si la division générale avait conclu à juste titre qu'il n'avait pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[27] La division générale a appliqué la décision intitulée *Faucher* pour analyser uniquement l'aspect de la « disponibilité » de l'article 18(1). Elle n'a pas examiné si le prestataire était capable de travailler et s'il était incapable de trouver un emploi convenable. Il s'agit là d'omissions importantes compte tenu des faits de l'affaire.

[28] Le prestataire était en congé de maladie et recevait des prestations de maladie. Il a été déclaré inadmissible au moment où il a demandé des prestations régulières,

² Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

parce qu'il avait un congé « lié au stress ». Selon la Commission, sa situation montrait qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité. La formulation de la décision initiale indique que la Commission a décidé qu'il était inadmissible parce qu'il n'était pas capable de travailler. La décision initiale portait sur sa capacité.

[29] Dans sa décision, la division générale ne s'est pas penchée sur la capacité du prestataire. Elle a seulement examiné sa disponibilité. Et sa conclusion à cet égard était fondée sur son opinion selon laquelle le prestataire avait refusé de retourner travailler chez son employeur. Si le prestataire n'était pas capable de travailler, comme la Commission l'a affirmé, il aurait aussi été inadmissible, mais l'analyse requise aurait été complètement différente de celle que la division générale a faite. Le prestataire ne pouvait pas être déclaré non disponible pour avoir « refusé » de retourner chez son récent employeur s'il était incapable de le faire.

[30] De plus, la division générale n'a pas tenu compte de la troisième partie de l'article 18(1), à savoir si le prestataire était « incapable de trouver un emploi convenable ». Si le prestataire avait déjà un emploi chez son récent employeur ou s'il pouvait y retourner s'il le voulait, il n'était pas « incapable de trouver un emploi ».

[31] Si l'on suppose que son récent emploi était convenable, il aurait pu être déclaré inadmissible pour cette raison. Il aurait été inadmissible, qu'il ait refusé ou non de retourner à son emploi. Son refus n'aurait pas été important. Les motifs de la division générale donnent à penser que le membre ne s'est pas penché sur cet aspect de l'article 18.

[32] La division générale a commis une erreur de droit en omettant d'évaluer si le prestataire était capable de travailler et s'il était incapable de trouver un emploi convenable.

– **La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en omettant d'examiner si l'emploi était convenable?**

[33] L'aspect de la « disponibilité » de l'article 18 est évalué au moyen du critère énoncé dans la décision *Faucher*. Ce critère porte sur la disponibilité pour un emploi « convenable ».

[34] Les deux premiers éléments de ce critère sont clairs : la partie prestataire doit vouloir retourner travailler aussitôt qu'un emploi **convenable** lui est offert et doit chercher un emploi **convenable**. Dans le troisième élément, le caractère convenable est implicite. De plus, la partie prestataire ne doit pas établir de conditions personnelles qui limitent indûment (c'est-à-dire qui limitent trop) ses chances de retourner travailler. Comme une partie prestataire doit seulement chercher des emplois convenables, elle peut refuser tout emploi non convenable sans limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[35] Lorsque la division générale a examiné si le prestataire était disponible en fonction de la décision *Faucher*, elle a considéré qu'un fait était plus important que tous les autres. La division générale a affirmé que le prestataire n'était pas disposé à retourner travailler pour son récent employeur, même si celui-ci avait dit qu'il lui gardait son emploi. Elle a fait valoir que cette situation signifiait que le prestataire n'avait pas le désir de retourner travailler et que ses activités de recherche d'emploi étaient insuffisantes. Selon la division générale, son refus de retourner chez son employeur était aussi une condition personnelle.

[36] Je remarque que la division générale n'a pas tiré de conclusion sur le statut d'employé du prestataire chez son récent employeur. La demande du prestataire indique qu'il a été congédié. Il a aussi présenté des arguments au sujet d'un congédiement déguisé. De plus, il a clairement refusé de retourner chez son employeur après avoir reçu une autorisation de retour au travail du personnel de la santé. Cette situation peut être assimilée à une démission.

[37] La division générale s'est appuyée sur la preuve de l'employeur selon laquelle il [traduction] « lui gard[ait] son emploi ». Cela pourrait signifier deux choses.

L'interprétation la plus évidente est que la division générale n'a pas reconnu que le prestataire a perdu son emploi. En effet, le membre en a parlé au prestataire à l'audience³. Toutefois, une autre interprétation serait que la division générale a compris que l'employeur était prêt à réembaucher le prestataire s'il choisissait de revenir.

[38] Même s'il semble que la division générale aurait dû tirer une conclusion sur le statut d'employé du prestataire, ce n'était pas vraiment important pour sa décision. Pour évaluer la disponibilité du prestataire, la division générale pouvait vérifier s'il était raisonnable pour lui de refuser de retourner chez son récent employeur. Le prestataire n'a pas profité de l'occasion qu'il avait de retourner travailler, peu importe s'il était toujours considéré comme un employé ou si l'on croyait qu'il avait démissionné, mais qu'il aurait pu ravoir son emploi.

[39] Cela dit, le raisonnement de la division générale pour conclure que le prestataire n'était pas disponible s'effondrerait s'il s'avère que son récent emploi n'était pas convenable.

[40] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce trois critères pour déterminer ce qu'est un emploi convenable pour l'application de l'article 18. Selon un des critères, un emploi est convenable si la santé et les capacités physiques de la personne lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail⁴. Un autre critère est que la nature d'un emploi convenable n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses de la personne.

[41] Le prestataire a fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte des conditions de travail ni de ses convictions morales et éthiques lorsqu'elle a évalué si son récent emploi était convenable. Il a dit que la division générale n'avait pas mené d'analyse valable pour vérifier si l'emploi était convenable et propice à un retour au travail.

³ Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 24 min 20 s, de 29 min 30 s à 30 min 5 s et à 30 min 50 s.

⁴ Voir l'article 9.004 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[42] Dans ses observations écrites à la division d'appel, le prestataire a mentionné que l'immeuble et l'emploi posaient un grand risque pour sa santé et sa sécurité⁵. Il a aussi écrit que le personnel de la santé lui avait conseillé de ne pas retourner à son emploi précédent⁶. À l'audience de la division d'appel, il a déclaré que les nombreuses amendes en matière de santé et de sécurité au travail et le stress qui en a découlé lui ont causé des blessures psychologiques, ce qui a nui au caractère convenable de son emploi⁷.

[43] La Commission a fait valoir que la division générale n'avait pas à examiner le caractère convenable compte tenu des faits de l'affaire. Elle a affirmé que la preuve montrait que le prestataire avait travaillé pour le même employeur pendant deux ans, ce qui signifie que l'emploi devait lui convenir.

[44] La Commission a aussi fait référence au paragraphe 41 de la décision de la division générale. On peut y lire que le prestataire a dit que son employeur ne le reprendrait pas parce qu'il le poursuivait en justice. La Commission a fait valoir que le témoignage du prestataire ne montrait pas de lien entre son stress et ses inquiétudes en matière de santé et de sécurité au travail. Selon elle, le refus du prestataire de retourner chez son employeur était lié à la poursuite judiciaire et non au caractère convenable de son emploi.

[45] Dans le témoignage auquel la Commission faisait référence, le prestataire a dit à la division générale qu'il avait arrêté de travailler pour cause de maladie, car le personnel de la santé lui avait prescrit un congé lié au stress. Le membre de la division générale a demandé au prestataire si son certificat médical mentionnait des problèmes de santé et de sécurité au travail. Le prestataire a répondu que son certificat médical indiquait seulement qu'il était en congé de maladie. Il a laissé entendre qu'établir un lien entre son état de santé et des problèmes de santé et de sécurité au travail était hors du champ d'expertise du personnel de la santé.

⁵ Voir la page AD3-5 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page AD3-11 du dossier d'appel.

⁷ Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division d'appel à 1 h 11 min.

[46] Le prestataire n'a pas dit que son état de santé n'avait rien à voir avec la question de savoir si l'emploi était convenable, ni que la poursuite judiciaire était la seule raison pour laquelle il ne retournerait pas chez l'employeur.

[47] Je suis d'accord avec le prestataire : la division générale aurait dû vérifier si son récent emploi était convenable. La preuve montrait que le prestataire avait reçu l'autorisation de retourner au travail seulement à temps partiel. Toutefois, rien ne montrait que l'employeur pouvait lui offrir un emploi à temps partiel. L'employeur a été interrogé à ce sujet et a déclaré qu'il allait devoir [traduction] « étudier la question avec le groupe de gestion ».

[48] Je comprends que le prestataire n'a pas dit à l'employeur qu'il pouvait retourner au travail seulement à temps partiel. Quoi qu'il en soit, la réalité est qu'il ne pouvait pas reprendre l'emploi à temps plein qu'il avait avant. Si le prestataire pouvait retourner travailler à temps partiel, la division générale ne pouvait pas simplement supposer que l'employeur lui offrirait un emploi à temps partiel.

[49] En même temps, il n'est pas tout à fait exact de dire que le prestataire était limité au travail à temps partiel. Lorsque la division générale lui a demandé s'il avait dit à la Commission qu'il pouvait retourner travailler à temps partiel (après son congé de maladie), il a répondu qu'il pouvait en effet retourner travailler à temps partiel, mais qu'il pourrait décider de retourner travailler à temps plein si c'était ce qu'il souhaitait⁸. Par ailleurs, il n'est pas tout à fait exact de dire que le travail à temps partiel était la seule restriction établie. Le prestataire a dit que le personnel de la santé l'avait autorisé à retourner travailler, mais [traduction] « **pas à cet emploi** ».

[50] Ce témoignage concordait avec la preuve médicale présentée à la division générale. Celle-ci aurait pu conclure de certains éléments de preuve médicale que le prestataire ne pouvait pas retourner chez son récent employeur de quelque façon que ce soit. Dans le dossier d'appel, on trouve un rapport de psychiatrie daté de mars 2024, qui confirme des diagnostics de trouble dépressif majeur, de trouble anxieux et de

⁸ Consulter l'enregistrement audio de l'audience de la division générale à 27 min.

trouble à symptomatologie somatique avec douleur. Le rapport établit un lien entre ces diagnostics et [traduction] « le harcèlement continu en contexte de travail, l'absence de soutien de l'équipe de gestion, ainsi que des conflits éthiques et moraux qui se sont étendus sur une période de deux ans⁹ ».

[51] Le rapport présente aussi des facteurs qui ont aggravé l'état de santé du prestataire. On mentionne entre autres un environnement de travail [traduction] « hostile », en faisait clairement référence à son récent emploi. En ce qui concerne les [traduction] « restrictions et limitations actuelles », le rapport indique que le [traduction] « patient a une rechute de ses symptômes en contexte de situation liée au travail ». Dans la section [traduction] « Pronostic et rétablissement », le rapport confirme que le prestataire peut retourner travailler [traduction] « dans un environnement non hostile ».

[52] Compte tenu de cette preuve, la division générale a commis une erreur de droit en omettant d'examiner si le récent emploi du prestataire était convenable et s'il était disponible pour un emploi convenable.

– **La division générale a-t-elle commis des erreurs de fait importantes?**

[53] Selon le prestataire, la division générale [traduction] « a accepté sans hésiter que l'emploi était convenable malgré la preuve qu'il a présentée qui indiquait le contraire¹⁰ ».

[54] Le prestataire laisse entendre que la division générale a ignoré ou mal compris la preuve relative au caractère convenable de l'emploi. J'ai conclu que la division générale aurait dû vérifier si l'emploi était convenable, alors toute omission ou mauvaise compréhension de la preuve pertinente à une conclusion sur le caractère convenable serait une erreur de fait.

⁹ Voir les pages AD8-19 à AD8-23 du dossier d'appel.

¹⁰ Voir la page AD1-19 du dossier d'appel.

[55] Je conviens que la division générale a commis des erreurs de fait. Je me suis penché sur ces erreurs en examinant son omission concernant le caractère convenable.

[56] La division générale a commis une erreur de fait lorsqu'elle a déclaré que l'employeur réservait l'emploi au prestataire¹¹.

[57] Le prestataire a répété à la Commission qu'il pouvait travailler seulement à temps partiel, ce que la Commission a semblé reconnaître¹². Le prestataire était le directeur général d'un hôtel d'une grande chaîne¹³. La Commission a demandé à l'employeur s'il pouvait offrir un rôle à temps partiel au prestataire. Dans sa réponse, l'employeur ne s'engageait à rien. L'employeur a dit que le prestataire devait en faire la demande et que le groupe de gestion allait en discuter¹⁴.

[58] Le prestataire était d'avis que son employeur ne voudrait pas qu'il revienne parce qu'il avait engagé une poursuite contre lui. Concernant les mesures d'adaptation liées au prestataire, l'employeur n'excluait pas un retour au travail, mais ne montrait pas non plus qu'il avait particulièrement hâte qu'il revienne.

[59] La division générale a conclu que l'emploi du prestataire serait disponible selon ce que l'employeur a dit. Toutefois, elle a ignoré que le poste du prestataire était à temps plein et que son retour au travail serait probablement à temps partiel. Elle a ignoré la preuve où l'employeur a nuancé son affirmation selon laquelle il réservait l'emploi au prestataire. Si l'employeur maintenait le poste de directeur général ouvert, c'était probablement à titre d'emploi à temps plein.

[60] La division générale a commis une autre erreur de fait en ignorant la preuve médicale qui porte à croire que le prestataire ne pouvait pas retourner chez son employeur.

¹¹ Voir les paragraphes 34, 37 et 42 de la décision de la division générale.

¹² Voir les pages GD3-19, GD3-21, GD3-22, GD3-27, GD3-28 et GD3-31 du dossier d'appel.

¹³ Voir les en-têtes de multiples communications dans le document GD8 du dossier d'appel. Voir aussi la page GD3-27.

¹⁴ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

[61] La preuve montre sans contredit que le prestataire a été autorisé à retourner travailler dans une certaine mesure. Cependant, la décision de la division générale ne montre pas qu'elle a compris ou pris en considération la preuve médicale. Celle-ci met en évidence des problèmes de santé psychologiques ou une aggravation de problèmes de santé, qui étaient directement liés à l'employeur et à son milieu de travail. La preuve montre que le prestataire était capable de retourner travailler, mais qu'il ne pouvait pas reprendre l'emploi qu'il avait chez cet employeur précis.

[62] La division générale n'a pas tenu compte de cette preuve médicale et ne l'a pas mentionnée non plus. C'était une erreur de fait.

Résumé des erreurs

[63] J'ai conclu que la division générale a commis une erreur de compétence en ce sens qu'elle n'aurait pas dû examiner si le prestataire était inadmissible parce qu'il n'avait pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[64] J'ai aussi conclu qu'elle a commis une erreur de droit lorsqu'elle a omis d'appliquer l'ensemble des critères de l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Plus précisément, elle n'a pas évalué si le prestataire était capable de retourner travailler ou s'il était incapable de trouver un emploi convenable.

[65] Le fait que la division générale n'a pas examiné si le récent emploi du prestataire était un « emploi convenable » constituait aussi une erreur de droit.

[66] Finalement, j'ai conclu que la division générale a commis des erreurs de fait. Elle a ignoré la preuve qui montre que l'employeur n'avait pas décidé s'il pouvait reprendre le prestataire ou le réembaucher à temps partiel. Elle a aussi ignoré la preuve médicale qui donne à penser que le récent emploi du prestataire n'était pas convenable.

Réparation

[67] J'ai le pouvoir de renvoyer l'affaire à la division générale pour réexamen ou de rendre la décision qu'elle aurait dû rendre¹⁵.

[68] Je peux rendre la décision qu'elle aurait dû rendre seulement si le dossier est complet. La division générale et le prestataire laissent entendre que le dossier est complet.

[69] Je suis d'accord. J'ai des éléments de preuve sur toutes les questions que je dois trancher.

Ma décision

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable?

– Capacité de travailler

[70] Je conclus que le prestataire était capable de retourner travailler à partir du 5 mars 2024, selon la preuve sur ses problèmes de santé psychologique et son rétablissement.

[71] Une note de psychiatrie datée du 15 décembre 2023 porte à croire que le prestataire devait s'abstenir de travailler jusqu'en février 2024 (une réévaluation était prévue en janvier). La preuve médicale suivante au dossier est un questionnaire daté du 5 mars 2024, que le personnel de la santé psychiatrique a rempli aux fins de l'assurance-invalidité. Ce rapport convient que le prestataire peut retourner travailler à temps plein, mais pas dans un milieu de travail hostile.

[72] Dans le dossier de révision, on mentionne à plusieurs reprises la capacité de travailler à temps partiel. Après l'évaluation psychiatrique du 5 mars, mais avant que la Commission ne le déclare inadmissible aux prestations régulières, le prestataire a dit à la Commission que le personnel de la santé l'avait autorisé à retourner travailler à

¹⁵ Voir les articles 59(1) et 64 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

temps partiel¹⁶. Il a déclaré qu'il pouvait travailler à temps partiel et qu'il était libre de travailler à temps plein s'il se sentait capable.

[73] Je reconnais donc que le prestataire était capable de travailler à temps partiel, et même à temps plein, selon sa capacité à composer avec ses symptômes et son rétablissement.

– **Disponibilité**

Vouloir retourner travailler

[74] Je conclus que le prestataire voulait retourner travailler. Tout ce qu'il a dit à la Commission et à la division générale donne à penser qu'il avait hâte de trouver un emploi, mais pas chez son récent employeur. Il a dit qu'il ne pouvait pas se permettre de ne pas travailler.

[75] Le fait qu'il n'était pas disposé à retourner travailler chez son ancien employeur ne signifie pas qu'il ne voulait pas travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[76] J'ai déjà examiné la preuve médicale et les témoignages. Compte tenu de la preuve, et surtout du questionnaire de psychiatrie du 5 mars, je juge que l'emploi que le prestataire avait chez son récent employeur n'était pas convenable.

[77] Le prestataire a documenté ce qui suit : ses objections au sujet des violations de santé et de sécurité au travail liées à la construction et à ce qui semble être des mesures d'assainissement déclenchées par la présence d'amiante; ses inquiétudes, à titre de directeur, pour la sécurité du personnel et de la clientèle; ses conflits éthiques et moraux. Il a déclaré que l'équipe de gestion ne l'appuyait pas et qu'il avait pris congé en raison de son anxiété. Il semble aussi avoir engagé une poursuite contre son employeur pour congédiement déguisé.

¹⁶ Voir la page GD3-22 du dossier d'appel.

[78] Un rapport de psychiatrie établit un lien entre ses diagnostics de trouble dépressif majeur, de trouble anxieux et de trouble à symptomatologie somatique et les circonstances d'emploi considérées comme hostiles. Le personnel de la santé psychiatrique a expressément informé le prestataire de ne pas retourner travailler dans un environnement hostile. Le rapport semble indiquer que le prestataire est à haut risque de rechute s'il retourne dans son ancien environnement de travail. Rien ne contredit le rapport de psychiatrie.

[79] Même si les fonctions habituelles d'un directeur général d'hôtel demeurent convenables, j'estime que l'emploi qu'il a récemment occupé chez son employeur n'est pas convenable. Je conviens que retourner dans cet environnement de travail représenterait pour le prestataire un risque excessif d'atteinte à sa santé mentale. Les problèmes de santé mentale du prestataire ne lui permettent pas d'occuper un poste de directeur général dans ce milieu de travail précis.

[80] Par conséquent, son refus de retourner chez son récent employeur n'a rien à voir avec la question de sa disponibilité pour un emploi convenable.

Démarches de recherche d'emploi

[81] Compte tenu de mes conclusions ci-dessus, toute occasion d'emploi à l'ancien employeur du prestataire n'était pas envisageable. On ne peut pas dire que les démarches de recherche d'emploi du prestataire étaient insuffisantes parce qu'il n'a pas accepté un emploi non convenable ou n'a pas repris ce genre d'emploi.

[82] En ce qui concerne sa recherche d'emploi, le prestataire a énuméré un grand nombre de postes de direction en hôtellerie auxquels il a postulé sur Indeed et LinkedIn. Il a affirmé que ce secteur d'activités était limité dans sa région, mais qu'il avait élargi ses recherches et postulé à l'extérieur de sa province et même à l'étranger¹⁷. Il a dit qu'il cherchait du travail depuis juillet 2023 (lorsqu'il a pris un congé de maladie de son récent emploi).

¹⁷ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

[83] Le prestataire a documenté sa recherche d'emploi en ligne. Il a fourni des historiques de recherche sur Indeed et sur LinkedIn. Il décrit ces documents comme suit : [traduction] « historique de recherche Google montrant les visites en ligne, la recherche d'emploi et les notifications d'emplois, ainsi que les demandes d'emploi et examens d'emplois ». On peut voir que des activités de recherche ont eu lieu chaque jour. Il y a 35 pages de recherches du 15 février au 14 mai 2024.

[84] En réponse à ces documents, la Commission a déclaré qu'il n'y avait [traduction] « aucune preuve claire de demande d'emploi ». Le prestataire a dit à la Commission qu'il avait entamé une vaste recherche d'emploi en juillet 2023 et qu'il avait déjà fourni une liste des demandes qu'il avait soumises.

[85] Dans l'ensemble de son examen de la demande du prestataire, la Commission a semblé se concentrer sur son incapacité ou son refus de retourner travailler chez son récent employeur. Elle ne lui a pas recommandé ce qu'il pouvait faire pour prouver ses démarches de recherche d'emploi. Je suis d'avis que le prestataire a bien documenté sa recherche d'emploi. Ses déclarations et son témoignage donnent à penser qu'il cherchait activement un emploi dans un autre milieu, au moins jusqu'à la date de la décision initiale, soit le 25 mars 2024.

[86] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler par sa recherche d'emploi.

Établissement de conditions personnelles

[87] La seule condition personnelle que la Commission a mentionnée est le refus du prestataire de retourner chez son récent employeur. J'ai conclu que le prestataire avait des problèmes de santé qui l'empêchaient de retourner à son récent emploi. Par conséquent, cet emploi n'était pas convenable.

[88] J'en conclus que le refus de retourner à son récent emploi n'était pas une condition personnelle.

[89] Dans sa recherche d'emploi, le prestataire semble s'être concentré sur des postes de gestion hôtelière. Mais il n'a pas dit qu'il faisait une croix sur les autres domaines. Même s'il envisageait sérieusement de retourner dans le domaine de la gestion hôtelière, je ne considère pas qu'il a établi une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de trouver un emploi.

[90] L'occupation habituelle du prestataire était celle de directeur d'hôtel. Dans son plus récent emploi, il était directeur général d'un établissement appartenant à une grande chaîne au centre d'une ville canadienne de taille moyenne. Il a occupé ce poste pendant deux ans avant son congé de maladie.

[91] Il y a beaucoup d'hôtels et de nombreux postes en gestion hôtelière. Le prestataire a affirmé que les possibilités dans sa région étaient limitées, mais qu'il était prêt à travailler n'importe où. Il a dit qu'il avait élargi sa recherche d'emploi en dehors de sa ville pour prendre en considération les emplois à l'extérieur de sa province ou même à l'étranger¹⁸.

[92] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[93] J'ai examiné tous les éléments de la décision *Faucher* et j'en conclus que le prestataire était disponible pour travailler.

– Incapacité de trouver un emploi convenable

[94] Le prestataire n'avait toujours pas trouvé d'emploi au moment où la Commission a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[95] Il n'est pas pertinent de savoir si son poste de directeur général chez son récent employeur lui était réservé ou non, puisque j'ai conclu que ce n'était pas un emploi convenable.

¹⁸ Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

[96] La situation du prestataire répondait au dernier critère de l'article 18(1). Il était incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[97] L'appel est accueilli. La division générale a commis des erreurs et je les ai corrigées. Le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations régulières au titre de l'article 50(8). Et il n'est pas inadmissible aux prestations régulières au titre de l'article 18(1) à partir du 5 mars 2024. Il s'agit de la date où le personnel de la santé l'a autorisé à retourner travailler et où il était donc capable de travailler.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel