



[TRADUCTION]

Citation : *BM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 776

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

Décision

Partie appelante : B. M.

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 (420140) datée du 14 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Suzanne Graves

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date d'audience : Le 28 septembre 2021

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 4 octobre 2021

Numéro de dossier : GE-21-1660

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Le prestataire a montré qu'il était disponible pour travailler du 30 avril 2021 au 6 septembre 2021. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[3] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler du 4 janvier 2021 au 29 avril 2021. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Aperçu

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 4 janvier 2021, parce qu'il 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.

[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.

[6] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce que son visa d'étudiant limitait sa disponibilité à 20 heures par semaine¹. Bien qu'il ait été légalement en mesure de travailler à temps plein à partir du 30 avril 2021, elle affirme qu'il n'a pas fait suffisamment de démarches pour chercher du travail ni pour chercher un travail convenable.

[7] Le prestataire affirme qu'il était disponible pour travailler à temps plein après le 30 avril 2021 et qu'il a cherché activement du travail. Il a postulé pour plusieurs emplois

¹ Une copie du visa d'étudiant du prestataire montrant ses restrictions d'emploi se trouve à la page GD3-20.

dans le secteur des services et a été embauché dans un établissement vinicole à partir du 30 avril 2021. Comme il n'a pas bénéficié d'un horaire de travail à temps plein, il a continué à chercher du travail et a trouvé un deuxième emploi, qui a commencé le 28 juin 2021.

Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

Analyse

[9] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles.

[10] 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 raisonnables »³.

[11] 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 trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[12] Il n'y a aucune preuve à l'appui du fait que la Commission aurait demandé au prestataire plus de détails sur ses démarches pour trouver du travail ou lui aurait donné la chance d'élargir sa recherche d'emploi avant de le rendre inadmissible aux prestations. Je ne rendrai donc pas de décision sur l'inadmissibilité au titre de

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*.

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

l'article 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour avoir omis de faire une recherche d'emploi habituelle et raisonnable⁶.

[13] Je vais maintenant examiner le critère relatif à la disponibilité aux termes de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[14] Les parties conviennent que le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 janvier 2021 au 29 avril 2021, car son visa limitait sa disponibilité à 20 heures par semaine pendant qu'il suivait des cours à temps plein. Le prestataire affirme qu'il était disponible pour travailler à temps plein à partir du 30 avril 2021, date à laquelle son trimestre de cours a pris fin.

[15] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Les parties conviennent que le prestataire était capable de travailler.

[16] Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁷ :

- 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.

⁶ Si une partie prestataire ne se conforme pas à la demande de prouver qu'elle a fait des démarches « habituelles et raisonnables » pour trouver du travail (article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*), elle peut être inadmissible aux prestations au titre de l'article 50(1). La Commission n'a pas demandé au prestataire de fournir sa recherche d'emploi, donc l'on ne peut pas rendre le prestataire inadmissible aux prestations au titre de la loi.

⁷ 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 dans la présente décision.

[17] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁸.

– **Vouloir retourner travailler**

[18] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler. Il a témoigné de manière franche et directe, et son témoignage était cohérent avec les déclarations qu'il a faites à la Commission, et avec le fait qu'il a trouvé deux emplois.

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

[19] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable à partir du 30 avril 2021, jusqu'à ce qu'il retourne à l'école après le 6 septembre 2021.

[20] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme⁹ :

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues¹⁰.

[21] Le prestataire a témoigné qu'il avait postulé pour plusieurs emplois dans le secteur des services et qu'il avait été embauché par un établissement vinicole à compter du 30 avril 2021. Il a déclaré toutes ses heures de travail. L'emploi devait être à temps plein, mais il n'a pas obtenu un horaire à temps plein. Il a donc continué à postuler pour des emplois¹¹. Après avoir cherché du travail et participé à plusieurs

⁸ La jurisprudence a précisé cette exigence dans les deux décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Cette liste d'activités de recherche d'emploi me sert seulement de point de repère pour rendre une décision sur ce deuxième élément.

¹¹ Le prestataire a déposé des copies des demandes d'emploi à la page GD6. Sa demande à la Banque de Montréal, datée du 21 mai 2021, a été acceptée (à la page GD6-6). Il a déclaré avoir obtenu le poste après avoir participé à trois entrevues entre le 28 mai et le 11 juin 2021, et après avoir rempli un

entrevues, il a également été embauché pour travailler dans une banque à partir du 28 juin 2021.

[22] Le prestataire a démontré qu'il cherchait activement du travail en trouvant des opportunités, en postulant pour des emplois et en participant à des entrevues à partir du 30 avril 2021, date à laquelle il était légalement autorisé à travailler à temps plein. J'estime donc que ses démarches ont été suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième élément.

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

[23] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[24] La Commission affirme que le prestataire ne cherchait pas un travail convenable, car il a postulé pour des emplois dans le domaine bancaire, où il n'avait pas d'antécédents ou d'expérience¹².

[25] Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas travaillé auparavant dans le secteur bancaire, mais qu'il étudiait en administration des affaires, ce qui l'a aidé à obtenir le poste à la banque.

[26] J'estime que le prestataire était à la recherche d'un travail convenable à temps plein en combinant deux emplois. J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel un emploi dans une institution financière était un travail convenable, puisqu'il étudie en administration des affaires. Cela est également cohérent avec le fait que le prestataire a été embauché par une banque et qu'il continue à occuper ce poste.

[27] Je conclus que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

formulaire de vérification des antécédents le 14 juin 2021. Sa date d'entrée en fonction au poste de la Banque de Montréal, soit le 28 juin 2021, est consignée à la page GD8-3.

¹² Les observations de la Commission sur cette question figurent à la page GD7-1.

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

[28] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable du 30 avril 2021 au 6 septembre 2021.

Conclusion

[29] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi du 30 avril 2021 au 6 septembre 2021. C'est pourquoi je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations pour cette période. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[30] Je conclus que le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 5 janvier 2021 au 29 avril 2021.

[31] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Suzanne Graves

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