



[TRADUCTION]

Citation : *HT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 403

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

Décision

Partie appelante : H. T.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (704503) datée du 25 novembre 2024 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Katherine Parker
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date d'audience : Le 2 janvier 2025
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 10 janvier 2025
Numéro de dossier : GE-24-3947

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale est d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler. 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.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelant était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 1er juillet 2024, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières de l'assurance-emploi, la partie appelante doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie appelante doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il 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 ne cherchait pas activement un emploi. Elle a déclaré qu'il ne recherchait pas d'emploi à temps plein.

[6] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible pour le travail, et il a travaillé pendant les mois d'été pour son employeur. Il s'est également engagé à revenir chez son employeur en septembre 2024, à la rentrée scolaire.

Question que je dois examiner en premier

L'appelant a envoyé des documents après l'audience

[7] L'appelant a envoyé des documents après l'audience. Je les ai acceptés, car il en avait été question à l'audience. L'appelant a déclaré qu'il a bien cherché du travail et qu'il s'est engagé à revenir travailler pour son employeur en septembre. Le document,

qui porte le numéro GD6, est pertinent pour trancher la question en litige, et le fait de l'accepter ne cause de préjudice à aucune des parties. Pendant l'audience, j'ai accepté que l'appelant me les envoie. Il l'a fait rapidement.

Question en litige

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

Analyse

[9] Deux articles de loi exigent que la partie appelante 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 des deux articles pour recevoir des prestations.

[10] 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 convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie appelante doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie appelante doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[12] 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.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[13] Je vais maintenant examiner moi-même ces deux articles pour décider si l'appelant était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[14] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables⁵. 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.

[15] 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, comme⁶ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi.

[16] La Commission affirme que l'appelant n'a rien fait pour tenter de trouver un emploi. Elle a précisé que l'appelant était satisfait de son employeur, même si celui-ci n'avait pas d'emploi à temps plein pour lui. La Commission a déclaré que l'appelant a refusé de rechercher d'autres possibilités d'emploi. Il a refusé de démissionner pour pouvoir trouver un autre emploi.

[17] L'appelant n'est pas d'accord. Il a été mis à pied de son emploi le 28 juin 2024. Il travaillait comme chauffeur d'autobus à temps partiel pour la même entreprise depuis plus de deux ans. Il a présenté une demande d'emploi pendant l'été et a demandé à effectuer des trajets sur semaine, à travailler pour des camps d'été et à effectuer des itinéraires pour les cours d'été⁷. Il a continué à chercher des emplois sur Indeed, et a essayé de travailler comme chauffeur Uber. Il n'a pas cessé d'être disponible et a toujours voulu travailler.

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

⁷ Voir les pages GD6-3 à GD6-5 du dossier d'appel.

[18] L'appelant a travaillé pour son employeur pendant l'été. Il a fourni des preuves de son travail dans le document GD5. Il avait fourni ces preuves à la Commission, mais elle n'ont pas été incluses dans le document GD3.

[19] L'appelant affirme que ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'il était disponible pour travailler.

[20] Je conclus que l'appelant a fait des démarches habituelles et raisonnables pour rester employé alors qu'il était mis à pied de son emploi saisonnier.

- L'appelant a travaillé pendant plus de deux ans pour le même employeur. Il travaillait à temps partiel et de façon saisonnière. Il a repris son emploi chaque année.
- Il a présenté une demande d'emploi d'été à son employeur et s'est rendu disponible pour travailler à tout moment, tous les jours de la semaine et aussi souvent que nécessaire.
- Il a travaillé pour son employeur pendant l'été et a fourni des preuves.
- L'appelant a poursuivi sa recherche d'emploi sur Indeed et d'autres sites d'emploi. Les emplois disponibles ne convenaient pas, car ils étaient temporaires et moins bien payés.
- Il a essayé de travailler comme chauffeur Uber, mais l'assurance était trop élevée pour qu'il puisse continuer à la payer.

[21] L'appelant a démontré que ses démarches de recherche d'emploi étaient habituelles et raisonnables. Il n'a pas à chercher un emploi à temps plein, car il travaillait déjà à temps partiel. Cependant, il a cherché un emploi à temps plein pendant l'été.

[22] L'appelant ne dépendait pas d'un emploi saisonnier sûr qui garantissait du travail après une période de mise à pied. Contrairement à ce qu'a dit la Commission, il a continué à chercher du travail.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[23] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelant était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants⁸ :

- 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'appelant⁹.

– Vouloir retourner travailler;

[25] L'appelant a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

- L'appelant s'est engagé à retourner chez son employeur. Il a pris cet engagement le 4 juin 2024. Cela lui garantissait un emploi dès le premier jour de la rentrée scolaire en septembre¹⁰.
- L'appelant a occupé tous les emplois qui lui ont été proposés pendant les mois d'été¹¹.

⁸ 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.

⁹ 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.

¹⁰ Voir les pages GD6-1 à GD6-3 du dossier d'appel.

¹¹ Voir le document GD5 du dossier d'appel.

- L'appelant ne comptait pas sur le rappel au travail comme meilleur moyen d'accéder à l'emploi. Il a activement cherché du travail et a accepté des emplois dès qu'ils étaient disponibles.

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

[26] L'appelant a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[27] J'ai tenu compte de la liste d'activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus pour évaluer ce deuxième élément. Pour cet élément, cette liste est fournie à titre indicatif seulement¹².

[28] Les démarches de l'appelant pour trouver un nouvel emploi ont consisté à postuler un emploi d'été et à travailler pour son employeur alors qu'il était mis à pied. Il a cherché un emploi à temps partiel, ce qui correspond au travail qu'il a effectué au cours des deux années qui ont précédé sa demande de prestations. J'ai expliqué ces motifs ci-dessus lorsque j'ai examiné si l'appelant a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[29] Ces démarches sont suffisantes pour répondre aux exigences de ce deuxième élément, car l'appelant n'a pas attendu d'être rappelé au travail. Il a travaillé pendant l'été et a occupé des postes chez son employeur. Il a également cherché du travail ailleurs que chez son employeur habituel. Il a essayé de devenir chauffeur Uber et a examiné les emplois disponibles dans les secteurs de la vente au détail des services.

[30] Il s'est engagé à retourner chez son employeur pour pouvoir continuer à travailler. Il a trouvé du travail auprès de son employeur durant l'été, au fur et à mesure des disponibilités.

¹² Je n'ai pas à tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision sur ce deuxième élément.

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

[31] L'appelant n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[32] L'appelant affirme qu'il ne l'a pas fait, car il travaillait, il s'est rendu disponible, il a cherché activement du travail et il s'est engagé à retourner travailler.

[33] La Commission affirme que l'appelant voudrait travailler seulement pour son employeur actuel. Elle affirme qu'il aurait dû envisager de travailler ailleurs pour éviter le chômage.

[34] Il est vrai qu'une partie prestataire ne peut pas cesser de se rendre disponible pour le travail en attendant d'être rappelé alors qu'il est en période de mise à pied. Mais ce n'est pas le cas de ce prestataire.

[35] Je considère que l'appelant cherchait activement du travail, qu'il a trouvé un emploi et qu'il est retourné au travail dès que son poste s'est libéré. L'appelant peut chercher un emploi à temps partiel alors qu'il travaille à temps partiel.

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

[36] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je suis d'avis que l'appelant a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire.

Conclusion

[37] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[38] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Katherine Parker

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