



[TRADUCTION]

Citation : *MZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2025 TSS 654

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

Décision

Partie appelante : M. Z.
Représentante ou représentant : Jacinthe Bonin
Témoin : P. B.

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 (724530) datée du 12 mai 2025 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charline Bourque

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 3 juin 2025

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant
Témoin de l'appelant
Interprète (de l'anglais au français)

Date de la décision : Le 6 juin 2025
Numéro de dossier : GE-25-1562

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il a droit à des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 13 janvier 2025, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Elle a expliqué qu'il avait un permis de travail avec restriction et qu'il n'avait pas démontré qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[4] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il lui faut donc toujours être à la recherche d'un emploi.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, 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 qu'il a seulement fait des recherches d'emploi les 26 et 28 avril, et ce, même si ses responsabilités et ses obligations en la matière étaient énoncées dans sa demande de prestations et lui avaient été rappelées le 18 février 2025.

[7] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit qu'il n'avait pas compris que son permis de travail lui permettait de chercher des emplois ailleurs et qu'il ne se limitait pas à son employeur. Il attendait aussi que son employeur le rappelle au travail et il a travaillé à temps partiel.

Questions que je dois examiner en premier

– Demande de traitement accéléré du dossier

[8] Je tiens seulement à informer la Commission que le prestataire a demandé que son dossier soit traité rapidement, si possible, comme il vit des difficultés financières.

– Interprète à l'audience et langue de la décision

[9] Conformément à la demande de l'employeur, qui représentait le prestataire à l'audience, des services d'interprétation de l'anglais au français ont été offerts durant l'audience.

[10] J'ai décidé de rendre la décision en anglais puisqu'il s'agit de la langue demandée par le prestataire pour sa correspondance. De plus, il y aurait eu la possibilité de faire traduire cette décision en français. Néanmoins, je suis d'avis que les délais nécessaires pour le faire aurai[en]t causé un plus grand préjudice au prestataire en raison de ses difficultés financières¹.

Question en litige

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

Analyse

[12] Deux articles de loi exigent qu'une personne prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Le prestataire doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un

¹ Transcription exacte d'une traduction fournie par la membre dans la décision originale en anglais, pour la gouverne de l'employeur.

emploi convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables³ ».

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la personne 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 personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵.

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

Capable de travailler et disponible pour le faire

[16] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁶ :

- 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.

[17] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁷.

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.

⁶ 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.

⁷ Deux décisions faisant jurisprudence énoncent cette exigence, soit *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

– **Vouloir retourner travailler**

[18] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[19] Le prestataire a expliqué qu'il avait un permis de travail avec restriction, qui lui permettait de travailler pour son employeur. Il a dit qu'il n'avait pas compris qu'il pouvait chercher un autre emploi ailleurs, vu son permis de travail.

[20] Il attendait aussi que son employeur le rappelle au travail. Il travaille pour lui à temps partiel depuis le 4 mai, tout comme il l'a fait du 16 février au 31 mars. Il était disponible pour travailler à temps plein. Le prestataire explique qu'il n'avait pas bien compris les questions quand il avait soumis ses déclarations bimensuelles.

[21] L'employeur a également déclaré qu'il avait dû mettre à pied le prestataire en raison de la situation économique. Il est au courant de sa situation financière précaire et lui donne le maximum d'heures possible.

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

[22] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[23] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches faites par le prestataire sont habituelles et raisonnables⁸. Je dois vérifier s'il a persévéré dans ses démarches et si celles-ci visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à essayer de trouver un emploi convenable.

[24] Je dois aussi tenir compte de la nature des démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement* énumère neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte⁹.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

[25] D'après les premières déclarations du prestataire, la Commission a ici conclu qu'il n'avait pas fait de recherche d'emploi après sa mise à pied et qu'il n'avait donc pas droit aux prestations. Même s'il a affirmé qu'il ignorait pouvoir chercher un emploi ailleurs, le prestataire avait la responsabilité de s'informer. Ses obligations et ses responsabilités étaient expliquées dans la demande de prestations qu'il avait remplie.

[26] La Commission croit que le prestataire n'a fait aucune recherche d'emploi durant le mois suivant sa perte d'emploi. Il aurait plutôt attendu que son employeur le rappelle au travail. Une personne qui admet ne pas être disponible pour travailler ou ne pas chercher un autre emploi, parce qu'elle attend d'être rappelée ou de commencer un autre emploi, ne peut évidemment pas être considérée comme disponible pour travailler.

[27] Le 18 février 2025, le prestataire a de nouveau été avisé de ses obligations et de ses responsabilités. Même si le formulaire de demande l'en avait déjà informé, le prestataire avait seulement fait des recherches d'emploi les 26 et 28 avril.

[28] Le prestataire a fait savoir qu'il n'avait pas compris qu'il pouvait chercher un emploi. Il a bel et bien attendu que son employeur le rappelle, croyant qu'il s'agissait de la procédure à observer. Il a commencé des recherches d'emploi dès qu'il a compris qu'il pouvait le faire. Il a montré à la Commission certaines des recherches qu'il avait faites.

[29] L'employeur a affirmé que le prestataire avait posé de nombreuses questions concernant son permis de travail. À titre d'employeur, il ne comprenait pas ou ne savait pas que le prestataire aurait pu demander de faire modifier son permis de travail afin d'aller travailler pour un autre employeur. L'employeur imagine difficilement l'employeur moyen souscrire à ce principe, après avoir lui-même assumé le coût élevé du permis de travail de son employé.

[30] Je tiens aussi compte du fait qu'il a été établi que, dans certaines circonstances, une personne prestataire devrait se voir accorder un délai raisonnable avant d'entamer sa recherche d'emploi, alors que sa meilleure chance de réintégrer un emploi pourrait

être d'attendre qu'on le rappelle. Toutefois, même si la période de chômage est courte, l'assurance-emploi n'est pas conçue pour aider des prestataires qui attendent un rappel pour reprendre leur travail et qui ne font que des recherches d'emploi minimales.

[31] Enfin, je remarque que le prestataire a repris le travail du 16 février au 31 mars et qu'il travaille maintenant depuis le 4 mai. Même s'il ne travaille pas à temps plein, il fait généralement de 20 à 25 heures par semaine¹⁰.

[32] Je tiens compte du fait que la Commission a suggéré une concession qui mettrait fin à l'inadmissibilité du prestataire le 25 avril 2025.

[33] Je tiens compte du fait que le prestataire n'a pas fourni de preuve montrant qu'il avait cherché un emploi avant le 25 avril. Cependant, je ne suis pas d'accord pour dire qu'il ne s'était pas informé sur la possibilité de changer son permis de travail. En effet, l'employeur a témoigné qu'il avait dû examiner cette question, comme il ne comprenait pas la position de la Commission et essayait de répondre à la question du prestataire. Même si le prestataire s'est adressé à son employeur plutôt qu'au ministère de l'Immigration, il a bel et bien essayé de se conformer aux exigences de la Commission. Je tiens compte de la difficulté du prestataire à comprendre clairement la situation et de la barrière linguistique.

[34] Compte tenu des efforts qu'il a faits pour comprendre sa situation et s'y conformer et du fait qu'il a ultimement repris le travail, bien qu'à temps partiel, j'estime que le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

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

[35] Le prestataire n'avait pas de conditions personnelles qui auraient limité indûment ses chances de retourner travailler.

¹⁰ L'employeur a fourni le nombre d'heures que le prestataire a travaillé par semaine (page GD7-2 du dossier d'appel).

[36] Les faits montrent que le prestataire possède un permis de travail avec restriction qui lui permet de travailler au Canada pour son employeur.

[37] Les conditions imposées à son permis limitent indûment sa capacité à trouver un emploi convenable seulement s'il n'obtient pas la permission de travailler pour un autre employeur et ne fait pas de démarches pour trouver un emploi convenable. Un employeur qui mettrait fin à un tel contrat de travail pourrait lui remettre une lettre de congédiement.

[38] De plus, la division d'appel du Tribunal a jugé dans une décision passée qu'une personne prestataire n'est pas forcément indisponible pour travailler du fait que son permis de travail comporte une restriction, dans la mesure où la restriction peut être levée ou que son permis peut être attribué à un autre employeur¹¹.

[39] Je suis d'avis que le prestataire est dans cette situation. C'est la restriction au permis, celle à un unique employeur, et non le permis de travail lui-même, qui limite indûment les chances de trouver un emploi convenable. Ici, le prestataire a commencé à chercher un autre emploi dès que son employeur et lui ont mieux compris la situation. Même si le prestataire a déclaré que la restriction à son permis de travail complexifiait sa recherche d'emploi, la loi l'oblige seulement à chercher un emploi, peu importe les difficultés auxquelles il peut se heurter.

[40] J'estime que le prestataire, en faisant progressivement les démarches indiquées, a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail le plus tôt possible, et que les restrictions imposées à son permis de travail ne le limitaient que s'il n'essayait pas de les modifier.

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

[41] En fonction des conclusions que j'ai tirées 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.

¹¹ Voir la décision *ED c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2015 TSSDA 953.

Conclusion

[42] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. Ainsi, je conclus que le prestataire a droit aux prestations d'assurance-emploi.

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

Charline Bourque

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