



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

Citation : *G. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 882

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2304

ENTRE :

**G. B.**

Appelant

et la

**Commission de l'assurance-emploi du Canada**

Intimée

---

**DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**  
**Division générale – Section de l'assurance-emploi**

---

DÉCISION RENDUE PAR : Suzanne Graves

DATE DE L'AUDIENCE : 11 juillet 2019

DATE DE LA DÉCISION : 22 juillet 2019

## **DÉCISION**

[1] J'accueille l'appel. Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019 et qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable durant cette période.

## **APERÇU**

[2] Le prestataire travaillait pour une entreprise de fabrication comme monteur de matériel mécanique. À la fin de novembre 2018, son employeur lui a dit que les affaires tournaient au ralenti et qu'il n'avait pas de travail pour lui à ce moment-là. Il a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 30 novembre 2018. L'employeur l'a officiellement licencié le 7 janvier 2019.

[3] La Commission a décidé qu'elle ne pouvait lui verser de prestations pour la période du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019 parce qu'il n'avait commencé à chercher du travail qu'au début de janvier 2019. Le prestataire a demandé à la Commission de réexaminer sa décision. La Commission n'a pas modifié cette dernière. Le prestataire interjette maintenant appel devant le Tribunal de la sécurité sociale. Il soutient que du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019, il était disponible pour travailler et qu'il cherchait activement un nouvel emploi.

## **DOCUMENTS DÉPOSÉS APRÈS LA TENUE DE L'AUDIENCE**

[4] Après l'audience, le prestataire a acheminé des documents supplémentaires concernant sa recherche d'emploi<sup>1</sup>. J'accepte les documents en preuve parce qu'ils sont pertinents à l'appel. J'ai fait parvenir ces documents à la Commission pour lui donner l'occasion de réagir. La Commission a avisé le Tribunal qu'elle n'avait pas d'autres observations.

## **QUESTIONS EN LITIGE**

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019.

---

<sup>1</sup> Ces documents sont numérotés GD7 dans le dossier du Tribunal.

[6] Je dois également décider si le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019.

## **ANALYSE**

[7] Le prestataire doit prouver qu'il était disponible pour travailler. Il doit démontrer qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable pour tout jour ouvrable pour lequel il demande des prestations<sup>2</sup>. Il doit prouver son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert et qu'il a fait des démarches en ce sens. Il doit également montrer qu'il n'a établi aucune condition personnelle susceptible de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail<sup>3</sup>. Le prestataire doit également démontrer qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable<sup>4</sup>.

### **Première question en litige : Le prestataire a-t-il démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin?**

[8] Oui. Le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019. Sa capacité de travailler n'est pas contestée. J'accepte son témoignage selon lequel il voulait retourner au travail, cherchait activement un emploi et n'établissait aucune condition personnelle pour limiter ses chances d'obtenir un emploi.

### **Le prestataire voulait retourner au travail**

[9] Le prestataire fait valoir qu'il voulait retourner au travail dès que possible. Il a déposé des copies d'échanges de messages textes avec son employeur, qui ont eu lieu entre le 25 novembre et le 6 décembre 2018, montrant qu'il s'était renseigné sur les quarts de travail disponibles. Il a également envoyé des copies de courriels montrant ses démarches pour trouver un emploi avant et pendant la période en question<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> Ces exigences sont prévues à l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> La Cour d'appel fédérale a énoncé ces critères dans l'affaire *Faucher c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96. C'est ce qu'on appelle les « facteurs Faucher ».

<sup>4</sup> La Commission peut demander au prestataire de fournir ces renseignements au titre du paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Des copies de ces courriels se trouvent dans les pièces du Tribunal et sont numérotés GD6 et GD7.

[10] L'employeur a mentionné à la Commission qu'il avait entendu dire que le prestataire avait pris congé pendant les fêtes et qu'il avait quitté le pays en décembre 2018 pour prendre soin d'un parent. L'employeur ajoute que le prestataire avait tenté de revenir au milieu ou à la fin de janvier 2019, mais qu'il n'avait pas de travail à lui offrir à ce moment-là. Aucune preuve ne démontre que le prestataire a quitté le Canada pendant la période en question.

[11] J'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il voulait retourner au travail et a communiqué avec son employeur à la fin de novembre et au début de décembre 2018 pour s'informer sur les quarts de travail disponibles. J'accorde peu d'importance à la déclaration de l'employeur voulant qu'il ait entendu dire que le prestataire était à l'extérieur du pays et que ce dernier n'avait communiqué avec lui qu'entre le milieu et la fin de janvier 2019. La déclaration de l'employeur ne concorde pas avec le message texte déposé en preuve par le prestataire ni avec la date officielle de mise à pied du 7 janvier 2019.

[12] L'élément de preuve établissant les démarches effectuées par le prestataire pour se trouver un emploi démontre en outre qu'il avait le désir de retourner au travail. Je conclus, selon la prépondérance des probabilités, que le prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'il pourrait trouver un emploi convenable.

### **Le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable**

[13] Le prestataire affirme qu'il a effectué des démarches entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019 pour trouver un emploi convenable. Selon lui, il aurait peut-être été exclu du bénéfice des prestations en raison de problèmes de communication attribuables à la barrière de la langue. Le prestataire fait valoir qu'il cherchait du travail et qu'il avait communiqué avec ses superviseurs pour savoir quand serait son prochain quart de travail. Il a déposé des copies de courriels pour montrer qu'il s'était inscrit à des avis d'emploi en ligne, qu'il avait effectué des recherches d'emploi, qu'il avait déposé des demandes d'emploi et qu'il s'était présenté à des entrevues.

[14] La Commission soutient que le prestataire a fait de nombreuses déclarations contradictoires concernant le sérieux de sa recherche d'emploi entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019. Je suis d'accord. Le prestataire a indiqué dans sa demande de révision qu'il

attendait un appel de l'équipe pour reprendre le travail avec d'autres collègues. Il a également déclaré qu'il aurait commencé à chercher du travail plus tôt s'il avait su qu'il serait mis à pied. Je souligne cependant que le 8 février 2019, le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'avait pas quitté le pays. Le 8 mars 2019, il a également déclaré qu'il n'avait pas pris de congé pour passer du temps avec sa famille.

[15] Le prestataire a déposé la copie de nombreux courriels pour prouver qu'il cherchait activement du travail. Il a commencé sa recherche d'emploi le 27 novembre 2018 et celle-ci s'est poursuivie jusqu'au 4 janvier 2019. Il a montré le sérieux de ses démarches en s'inscrivant sur des sites d'emploi en ligne, en postulant des emplois et en se présentant à des entrevues. Les courriels déposés en preuve montrent qu'il a régulièrement reçu des alertes d'emploi et qu'il a postulé plusieurs postes chaque semaine entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019. Il a présenté sa candidature pour différents emplois, dont celui d'agent de sécurité, de mécanicien pour un transporteur aérien, de commis d'entrepôt, de livreur dans la restauration, de manœuvre, d'adjoint administratif, de mécanicien d'équipement de sol et de service à la clientèle.

[16] J'accepte les courriels présentés en preuve par le prestataire montrant qu'il cherchait activement du travail. Bien qu'il ait fait certaines déclarations contradictoires à la Commission, j'estime que le prestataire a démontré qu'entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019, il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

**Le prestataire n'a établi aucune condition personnelle pour limiter ses chances de retour au travail**

[17] Les courriels présentés en preuve par le prestataire montrent qu'il a cherché divers postes dans différents secteurs, notamment les services de sécurité, les services financiers, l'entretien pour des transporteurs aériens, les entrepôts, la livraison de repas et les documents techniques.

[18] Je conclus que le prestataire n'a fixé aucune condition susceptible de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

**Deuxième question en litige : Le prestataire a-t-il prouvé qu'entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019, il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable?**

[19] Oui, j'estime que le prestataire a prouvé qu'entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019, il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[20] La Commission peut demander à un prestataire de prouver sa disponibilité en démontrant qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi. Le type d'activités de recherche d'emploi dont il faut tenir compte au moment de déterminer si le prestataire fait des démarches habituelles et raisonnables est énoncé dans le *Règlement*<sup>6</sup>. Enfin, il faut que ces démarches soient soutenues.

[21] Le prestataire a déposé des copies de messages textes montrant qu'il a communiqué avec son employeur pour savoir si ce dernier avait du travail à lui offrir. Il a également présenté au Tribunal des copies de courriels montrant qu'il avait effectué des recherches d'emploi en ligne, s'était inscrit sur des sites d'emploi en ligne, qu'il avait postulé et qu'il s'était présenté à des entrevues.

[22] J'accepte les documents que le prestataire a présentés pour prouver ses activités de recherche d'emploi et ses démarches soutenues entre le 9 décembre 2018 et le 5 janvier 2019. J'estime qu'il a su démontrer qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable.

## **CONCLUSION**

[23] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler du 9 décembre 2018 au 5 janvier 2019 et qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'appel est donc accueilli.

---

<sup>6</sup> Les critères à prendre en considération au moment de déterminer si le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable sont énumérés à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Suzanne Graves

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	11 juillet 2019
MODE D'AUDIENCE :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	Sunshiaa Aiteeneyas, représentant de l'appelant