



[TRADUCTION]

Citation : *C. M. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1059

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-2726

ENTRE :

C. M.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

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

DÉCISION RENDUE PAR : Linda Bell

DATE DE L'AUDIENCE : Le 11 septembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 13 septembre 2019

DÉCISION

[1] L'appel est accueilli. Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

APERÇU

[2] Pour recevoir des prestations, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue; les prestataires doivent chercher un emploi. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations à compter du 3 décembre 2018 parce qu'il ne satisfaisait pas aux exigences relatives à la disponibilité pour travailler.

[3] Je dois décider si le prestataire a prouvé¹ qu'il était disponible pour travailler. La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce qu'il n'a pas démontré qu'il souhaitait vraiment obtenir un emploi en faisant des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Le prestataire n'est pas d'accord, affirmant qu'il a toujours cherché du travail.

QUESTION EN LITIGE

[4] Je dois établir si le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations régulières parce qu'il ne satisfait pas aux exigences relatives à disponibilité. À cette fin, je dois trancher les questions suivantes :

- a) Le prestataire a-t-il prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un autre emploi?
- b) Le prestataire a-t-il prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable?

ANALYSE

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

¹ Le prestataire doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela doit être plus probable que le contraire.

[5] Deux articles différents de la loi prévoient que les prestataires doivent démontrer qu'ils sont disponibles pour travailler². La Commission a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations régulières au titre de ces deux articles. J'examinerai d'abord si le prestataire a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables³.

[6] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables⁴. Je dois examiner si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable.

[7] Un emploi convient si c'est le genre de travail qui cadre avec votre état de santé et vos capacités physiques. Un emploi convenable devrait comporter un horaire de travail qui est assorti aux besoins de votre famille ou à vos croyances religieuses. Un emploi convenable ne devrait pas vous obliger à faire des choses qui sont contraires à vos croyances religieuses ou morales⁵.

[8] Je dois également tenir compte des efforts consacrés par le prestataire aux activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs qui pourraient embaucher, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences.

[9] La Commission affirme que le prestataire n'a pas démontré qu'il en fait assez pour essayer de trouver un emploi parce que sa recherche d'emploi se limitait à quelques noms d'entreprise. Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il cherche constamment du travail et qu'il ne savait pas qu'il devait tenir une liste aussi détaillée de toutes les personnes à qui il a parlé d'un emploi. Je crois le prestataire et j'estime que sa barrière linguistique a peut-être

² L'article 50(8) prévoit que, pour obtenir d'une personne la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

³ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 50(8).

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.001.

⁵ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.002.

contribué au fait qu'il ne comprenait pas qu'il devait tenir de façon courante un dossier détaillé de sa recherche d'emploi.

[10] Au cours de l'audience, le prestataire a présenté de nouveaux éléments de preuve avec l'aide d'un interprète. Il a déclaré que, lorsque son employeur lui a d'abord annoncé qu'il n'avait pas réussi le nouvel examen de contrôle de sûreté et qu'il perdait l'emploi qu'il occupait depuis 18 ans, il a mené des négociations avec son syndicat dans le but d'obtenir un autre emploi auprès de son ancien employeur. Il a dit qu'il avait aussi un curriculum vitæ et qu'il faisait des appels impromptus à de nombreux employeurs dans le quartier chinois, à l'aéroport, dans diverses entreprises de services de sécurité, et qu'il faisait du réseautage par l'entremise d'amis et de toute personne qu'il connaissait qui travaillait à l'aéroport. De plus, le prestataire a présenté une nouvelle preuve documentaire selon laquelle, le 17 décembre 2018, soit peu après avoir perdu son emploi le 5 décembre 2018, il s'est inscrit en vue de recevoir les avis d'une banque d'emplois.

[11] J'estime que le prestataire a fait des démarches suffisantes pour prouver qu'il est disponible pour travailler. Il a déclaré que ses démarches ont mené à une entrevue d'emploi avec X le 2 mai 2019. Il a par la suite accepté une offre d'emploi de X et a commencé à travailler à temps partiel comme gardien de sécurité le 28 mai 2019. Il a dit qu'il continuait de chercher d'autre travail. J'estime que la preuve confirme que le prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable

[12] Je dois également examiner si le prestataire a prouvé qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁶. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible au sens de cet article :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert
2. Une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable

⁶ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 18(1)(a).

3. L'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail⁷

[13] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour me prononcer sur la question de la disponibilité⁸, en examinant l'attitude et la conduite du prestataire⁹.

Le prestataire désirait-il retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert?

[14] Le prestataire a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert. Comme il a été mentionné précédemment, il a entamé des discussions avec son syndicat pour tenter d'obtenir un autre emploi auprès du même employeur, il a commencé à faire du réseautage et des appels impromptus, et il s'est inscrit en ligne pour consulter les avis d'emploi provenant de la banque d'emplois, peu après avoir perdu son emploi.

[15] La Commission a fourni la preuve selon laquelle le prestataire a déclaré qu'il cherchait du travail auprès du même employeur et à l'aéroport.

[16] Le prestataire a déclaré dans son témoignage qu'il souhaitait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi lui serait offert, et j'accepte ce fait. Le prestataire a fourni la preuve selon laquelle il a depuis obtenu un emploi à temps partiel auprès de X à compter du 28 mai 2019 et qu'il cherche toujours un autre emploi.

Le prestataire a-t-il fait des efforts pour se trouver un emploi convenable?

[17] La Commission fait valoir que le prestataire ne cherchait pas un emploi convenable parce qu'il cherchait un emploi d'agent de contrôle de sûreté, alors qu'il n'était plus certifié pour exercer ce type de travail.

[18] Au cours de l'audience, le prestataire a fourni des éclaircissements sur les types de travail qu'il cherchait. Comme il a déjà été mentionné, il cherchait n'importe quel type d'emploi à l'aéroport, dans des entreprises de services de sécurité ou dans des entreprises du quartier chinois

⁷ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁸ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

où l'employeur offrirait de la formation à de nouveaux employés. Il a confirmé que certaines des entreprises auxquelles il avait postulé exigeaient qu'il soit déjà certifié; toutefois, il a fait valoir qu'il y avait plusieurs autres types d'emplois liés à la sécurité pour lesquels il n'avait pas à détenir de permis d'exercer avant d'être embauché. Je crois le prestataire, car c'est exactement le scénario correspondant à son nouvel emploi à temps partiel auprès de X.

[19] Bien qu'il ne s'agisse pas d'un élément contraignant dans la décision sur cette exigence particulière, je me suis appuyée sur la liste d'activités de recherche d'emploi susmentionnées pour me prononcer sur ce deuxième facteur. Pour les raisons expliquées précédemment, les efforts mis par le prestataire à trouver un nouvel emploi ont notamment consisté à solliciter l'aide de son syndicat, à faire du réseautage avec des amis et des collègues, à faire des appels impromptus, à distribuer son curriculum vitae, et à s'inscrire en ligne pour recevoir les avis d'une banque d'emplois. Ces efforts étaient suffisants pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur, car ils étaient soutenus et lui ont permis d'obtenir un emploi à temps partiel. Je crois le prestataire lorsqu'il déclare qu'il poursuit ses efforts pour se trouver du travail à temps plein.

Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

[20] La Commission affirme qu'il semble que le prestataire ait limité sa recherche d'emploi à des postes qu'il n'avait pas ou presque pas de chances d'obtenir étant donné qu'il n'était plus certifié pour travailler comme agent de contrôle de sûreté.

[21] Le prestataire affirme ne pas avoir limité ses chances parce qu'il ne cherchait pas un emploi d'agent de contrôle de sûreté; il a déclaré qu'il essayait plutôt d'obtenir n'importe quel autre type d'emploi auprès de son ancien employeur. Lorsque ces tentatives ont échoué, il a affirmé avoir commencé à chercher d'autres types de travail où un employeur offrirait de le former une fois qu'il aurait été embauché.

[22] D'après la nouvelle preuve selon laquelle le prestataire a été en mesure d'obtenir un emploi auprès de X, sans détenir de certification d'agent de contrôle de sûreté ou d'agent de sécurité, j'estime qu'il n'a pas établi de conditions personnelles ayant limité indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable?

[23] À la lumière de l'ensemble de mes conclusions sur chacun des trois facteurs, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable à compter du 3 décembre 2018¹⁰.

CONCLUSION

[24] Je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est accueilli.

Linda Bell

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 11 septembre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	C. C., appellant (prestataire) J. Li, interprète

¹⁰ *Loi sur l'assurance-emploi*, art 18(1)(a).