



[TRADUCTION]

Citation : *G. Z. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1442

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3554

ENTRE :

**G. Z.**

Appelant et prestataire

et

**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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 7 novembre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 7 novembre 2019

## DÉCISION

[1] Je rejette l'appel. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler à partir du 28 avril 2019.

## APERÇU

[2] Le prestataire est un travailleur étranger temporaire. Son permis de travail indique qu'il est autorisé à travailler seulement pour l'employeur mentionné sur celui-ci. Il travaille dans une usine de transformation de fruits de mer, mais ses heures varient. Son employeur l'a mis à pied en raison d'un manque de travail et il a fait une demande de prestations d'assurance-emploi (AE).

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada affirme que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Elle affirme qu'en raison de son permis de travail, le prestataire est restreint à travailler pour un seul employeur et qu'il n'a pas prouvé qu'il cherchait activement un nouvel emploi. Le prestataire n'est pas d'accord, et il dit qu'il pourrait obtenir un autre permis de travail s'il obtient un nouveau travail.

## QUESTIONS EN LITIGE

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il est disponible pour travailler à partir du 28 avril 2019. Je dois faire cela en deux étapes. Premièrement, je dois voir s'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un travail convenable, puis je dois voir s'il était disponible pour travailler et capable de le faire.

## ANALYSE

### *Démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail*

[5] Deux différents articles de la loi exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler<sup>1</sup>; la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations aux termes de

---

<sup>1</sup> L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule qu'il est possible qu'une partie prestataire se fasse demander de prouver qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un travail convenable. L'article 18(1)(a) prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour un jour

ces deux articles. En premier, je vais décider si le prestataire a démontré que ses efforts pour trouver un emploi étaient habituels et raisonnables.

[6] La loi énonce les critères que je dois étudier pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables<sup>2</sup>. Je dois vérifier si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois aussi tenir compte des efforts du prestataire dans ses activités de recherche d'emploi suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, préparer un curriculum vitae ou une lettre de présentation, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, à des banques d'emplois en ligne ou à des agences de placement, participer à des ateliers de recherche d'emploi, à des salons de l'emploi ou à des activités de réseautage, communiquer avec des employeurs qui pourraient possiblement embaucher, envoyer des demandes d'emploi, passer des entrevues et se soumettre à des évaluations des compétences.

[7] Le prestataire travaille à une usine de transformation de fruits de mer. Il s'agit d'un travail saisonnier qui offre des heures variables chaque semaine. Il a été mis à pied en février 2019 et a été rappelé par son employeur le 6 mai 2019. Il a été encore une fois mis à pied en juillet et a été rappelé en août 2019. Il a fait une demande de prestations d'AE au cours de l'une de ses mises à pied.

[8] Le prestataire a témoigné à l'audience avec l'aide d'un interprète. Il affirme qu'il a commencé à chercher de l'emploi le 23 juin 2019. Il a visité trois employeurs pour se renseigner sur des emplois éventuels. Il a rempli des demandes d'emploi chez X et X. Il a déclaré qu'il était disposé à accepter tout emploi offert.

[9] Le prestataire s'est aussi informé auprès d'amis sur des emplois potentiels à leur lieu de travail, en vain. Il n'a pas cherché dans les petites annonces des journaux ou sur les bases de données d'emplois en ligne, car il ne connaît pas bien ces méthodes. Il a aussi affirmé qu'il n'avait pas préparé de curriculum vitae et qu'il se fiait plutôt à la remise de demandes d'emploi à chacun des employeurs.

---

ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

<sup>2</sup> Ces critères se trouvent dans l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[10] Le prestataire a fait du réseautage avec des amis à la recherche de possibilités d'emploi. Il a visité trois employeurs potentiels et a posé sa candidature pour deux emplois le 23 juin 2019. Il a fait des démarches pour trouver un travail, mais ne s'est pas efforcé de démontrer qu'il cherchait sincèrement à en trouver. De plus, ses démarches n'étaient ni soutenues ni exécutées sur une période très longue. Il a posé sa candidature pour deux emplois en un jour, mais n'a pas poursuivi ses recherches par la suite. En outre, il n'a pas fait de recherche avant le 23 juin 2019, malgré le fait qu'il a été mis à pied avant cette date. Pour ces raisons, j'estime que le prestataire n'a pas entrepris les démarches décrites dans l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, il n'a pas démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un travail convenable.

***Être capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable***

[11] La capacité de travailler fait référence à la capacité à exécuter les fonctions de son emploi régulier ou usuel ou d'autres emplois convenables<sup>3</sup>. Pour le présent cas, les parties s'entendent sur le fait que le prestataire était capable de travailler pendant la période en question.

[12] Pour prouver qu'il était disponible pour travailler, le prestataire doit démontrer trois choses :

1. un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible;
2. qu'il a manifesté ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable;
3. qu'il n'a pas fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail<sup>4</sup>.

[13] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs afin de décider s'il était disponible pour travailler au moment d'examiner son attitude et sa conduite<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> *Canada (Procureur général) c Cauglin*, A-1168-84.

<sup>4</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>5</sup> *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

Le prestataire désirait-il réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible?

[14] Le prestataire a démontré qu'il désirait réintégrer le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui était offert. Il a déclaré qu'il cherchait un travail stable, car son travail à l'usine de transformation de fruits de mer ne lui offrait pas d'heures régulières. Il a dit que ses heures hebdomadaires pouvaient passer de 20 à 50 d'une semaine à l'autre, en fonction du travail disponible. Il affirme qu'il accepterait n'importe quel emploi même si l'horaire entrecoupait celui de son emploi actuel. J'estime que le prestataire désirait retourner au travail le plus tôt possible.

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

[15] Le prestataire n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable. Même s'il n'est pas obligatoire d'observer ce critère particulier, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi énumérées ci-haut pour m'éclairer dans ma décision relative à ce deuxième facteur. Pour les raisons expliquées ci-haut, les démarches du prestataire pour trouver un emploi comprenaient le réseautage avec des amis, le contact avec des employeurs potentiels et la remise de demandes d'emploi chez X et X. Ces démarches ne suffisent pas pour satisfaire aux exigences relatives au deuxième facteur, car le prestataire n'a pas commencé sa recherche de travail avant le 23 juin 2019 et qu'il s'est limité à remettre deux demandes d'emploi. Le prestataire n'a pas examiné les annonces d'emploi publiques et n'a pas préparé de curriculum vitae. Le prestataire n'en a pas fait assez pour démontrer son désir de retourner travailler.

Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail?

[16] Le prestataire ne s'est pas fixé pas de conditions personnelles qui pourraient limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail. La Commission affirme que le permis de travail du prestataire le contraint à travailler chez seulement un employeur précis et à un seul poste en particulier et qu'il ne serait pas en mesure d'accepter un nouvel emploi sans l'obtention d'un nouveau permis. Le prestataire affirme que s'il se fait offrir un nouvel emploi, il pourra obtenir un nouveau permis de travail. De plus, il a aussi fourni une lettre de son

employeur actuel expliquant le processus pour qu'un employé obtienne un nouveau permis de travail. Sur sa lettre, l'employeur déclare que quelqu'un qui possède un permis de travail a de nombreuses possibilités de trouver un nouvel emploi dans son domaine.

[17] Il est vrai que le permis de travail restreint la capacité du prestataire de trouver du travail, mais il ne s'agit pas d'une condition personnelle qu'il s'est lui-même fixée. Dans ces circonstances, je suis convaincue qu'il ne limite pas excessivement ses chances de retourner sur le marché du travail et qu'il ne s'est pas fixé de conditions personnelles.

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

[18] Compte tenu des conclusions que j'ai tirées de ces trois facteurs réunis, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire et qu'il était incapable de trouver un emploi convenable<sup>6</sup>.

## CONCLUSION

[19] Le prestataire n'a pas droit à des prestations d'AE, car il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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

|                      |                    |
|----------------------|--------------------|
| DATE DE L'AUDIENCE : | Le 7 novembre 2019 |
| MODE D'INSTRUCTION : | Téléconférence     |
| COMPARUTION :        | G. Z., appellant   |

---

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