



Citation : *BK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 441

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

Décision

Partie appelante : B. K.

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (379937) datée du 4 février 2020 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charline Bourque

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 7 juillet 2021

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 12 juillet 2021

Numéro de dossier : GE-21-842

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelant.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour la période du 8 mai au 3 août 2019.

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 12 mai 2019, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler en raison de l'expiration de son permis de travail.

[4] Le 9 octobre 2020, la Division générale du Tribunal a déterminé que l'appelant était disponible à travailler pour la période du 20 décembre 2018 au 7 mai 2019, mais qu'il n'était pas disponible à travailler pour la période du 8 mai au 3 août 2019.

[5] L'appelant a porté appel de cette décision auprès de la Division d'appel du Tribunal. La Division d'appel a retourné le dossier à la Division générale pour réexamen de la question de la disponibilité à travailler du prestataire, seulement pour la période du 8 mai au 3 août 2019¹. Ainsi, seule cette période est en litige dans le présent dossier.

[6] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[7] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler pour la période du 8 mai au 3 août 2019. L'appelant 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.

¹ Voir la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal le 14 mai 2021.

[8] La Commission affirme que l'appelant n'était pas disponible parce que son employeur a fait la preuve d'être entré plusieurs fois en contact avec lui et qu'il a fait le choix de ne pas retourner au travail.

[9] L'appelant n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible à travailler. Il affirme que la question de son congé autorisé a été réglée par la Commission et que cela démontre que son congé n'avait pas été autorisé et qu'il était demeuré au travail. De plus, l'appelant explique qu'il était disponible à travailler et n'a pas refusé de le faire, sauf lorsqu'il s'agissait de période de travail de moins de trois heures s'il avait d'autres priorités.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelant a demandé un ajournement (que l'audience soit reportée)

[10] J'ai accepté d'ajourner l'audience puisque l'appelant croyait que la question sur sa disponibilité s'était réglée par elle-même lorsque la Commission avait révisé, en sa faveur, la décision sur son congé autorisé.

[11] J'ai accepté l'ajournement afin de permettre à l'appelant de prendre connaissance des documents dans la mesure où la question de disponibilité pour la période du 8 mai au 3 août 2019 demeurait en litige. Cette question a été retournée pour réexamen par la Division d'appel du Tribunal et je dois donc me pencher sur celle-ci afin de déterminer si l'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant cette période.

Documents provenant de la Commission

[12] L'appelant a indiqué à plusieurs reprises que la Commission avait contacté son employeur et que la Commission avait d'autres documents qui auraient entre autres permis à cette dernière de réviser sa décision sur le congé autorisé.

[13] J'ai demandé à la Commission d'obtenir une copie de ces documents, mais la Commission a transmis une copie des documents déjà présents au dossier. L'appelant

croit que d'autres documents existent, mais n'en a pas l'assurance. Je lui ai expliqué que le fardeau de preuve lui appartient et que je pouvais faire une nouvelle demande auprès de la Commission. Après discussion, l'appelant a choisi de ne pas tenter d'obtenir d'autres documents de la Commission puisqu'il n'a pas non plus l'assurance que de tel documents existent.

Question en litige

[14] L'appelant était-il disponible pour travailler pour la période du 8 mai au 3 août 2019 ?

Analyse

[15] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire 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.

[16] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables³ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[17] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie 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 partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments plus loin.

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.

[18] 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.

[19] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si l'appelant était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[20] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[21] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire 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, comme⁷ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- présenter des demandes d'emploi.

[22] L'appelant estime que ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'il était disponible pour travailler. L'appelant a transmis une liste de recherches d'emplois qu'il indique avoir effectuées entre mai et septembre 2019.

[23] Je constate que la liste est peu détaillée. Néanmoins, je conclus que cette liste démontre que l'appelant a fait plusieurs démarches d'emplois pendant cette période.

[24] L'appelant a démontré que les démarches qu'il a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

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

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[25] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si un prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Un prestataire 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.

[26] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁹.

– Vouloir retourner travailler

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

[28] L'appelant explique d'abord qu'il n'a pas obtenu de congé autorisé de la part de son employeur et qu'il a continué à travailler pendant cette période.

[29] J'ai expliqué à plusieurs reprises à l'appelant que la question du congé autorisé n'était pas en litige dans le dossier. En effet, le Tribunal n'a pas à questionner si l'appelant était fondé à prendre congé. Néanmoins, le fait qu'il soit en congé ou non est

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

important au niveau de la question de la disponibilité. Il s'agit néanmoins d'une question différente au sens de la Loi¹⁰.

[30] Je constate que l'appelant a demandé « de prendre des vacances à partir de demain mercredi 08 mai jusqu'au 31 mai 2019 ». Il indique aussi à l'employeur de le rappeler s'il y a une charge horaire à temps plein¹¹.

[31] L'appelant indique que l'employeur ne lui a pas accordé son congé et que cela est démontré par son relevé d'emploi puisqu'il a continué à travailler jusqu'au 20 mai 2019.

[32] Je constate que l'appelant demande à son employeur de lui verser sa paie de vacances ainsi que sa feuille de temps qui inclut 30 heures de travail pour la période du 1^{er} au 15 mai 2019¹², soit la période correspondante à celle de la paie.

[33] L'appelant affirme aussi ne pas avoir refusé d'emploi, sauf pour des périodes de moins de trois heures lorsqu'il avait d'autres « priorités ». L'appelant affirme qu'il s'agit d'une période qui n'est pas très occupée au travail et que l'employeur n'avait que peu d'heures à lui offrir.

[34] Je constate que l'employeur a indiqué un dernier jour de travail le 20 mai 2019 sur le relevé d'emploi et que celui-ci a été émis en raison du fait que l'appelant devait mettre à jour son permis de travail¹³.

[35] Je constate en effet que l'employeur a demandé à l'appelant s'il revenait au travail le 31 mai 2019, soit au dernier jour de la période de vacances. L'appelant a répondu qu'il devait régler sa situation pour son permis de travail¹⁴.

¹⁰ La question du congé autorisé est en lien avec la question du départ volontaire selon l'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* alors que la question de la disponibilité doit être regardée selon l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir le courriel transmis par l'appelant à son employeur (GD3-47).

¹² Voir le courriel transmis par l'appelant (GD3-51).

¹³ Voir le relevé d'emploi (RGD5-9).

¹⁴ Voir les courriels (RGD5-3 et RGD5-7).

[36] L'appelant a expliqué qu'il avait rendez-vous avec Citoyenneté et Immigration. Or, l'appelant n'avait pas de rendez-vous. Il devait téléphoner au centre d'appel et préférait le faire à ce moment précis. Je constate aussi que l'appelant considérait qu'il avait alors un statut de travailleur implicite.

[37] Puis, l'employeur a relancé l'appelant le 3 juin 2019 et le 18 juin 2019 pour lui demander s'il retournait au travail puisqu'il s'agissait d'une période occupée¹⁵. L'appelant explique que l'employeur ne lui offrait que des périodes de travail de deux heures, ce qui n'est pas permis en Ontario.

[38] Néanmoins, je constate que l'appelant a refusé toutes les heures d'emploi offertes par l'employeur, malgré ses tentatives répétées. L'appelant se base sur le fait qu'il a un permis de travail pour dire que son employeur tentait de l'exploiter en le payant pour des périodes plus courtes.

[39] Je suis d'avis que les actions de l'appelant ne démontrent pas qu'il souhaite retourner au travail. L'appelant refuse toutes les heures d'emploi de son employeur dès qu'il juge avoir d'autres « priorités » ou qu'il s'agit de périodes de moins de trois heures. Malgré le fait que l'appelant indique qu'il y a eu des conversations en plus des courriels, je suis d'avis qu'il n'agit pas comme une personne qui souhaite retourner travailler.

[40] L'appelant pouvait travailler les heures offertes par son employeur. Il les a refusées pour faire un téléphone alors qu'il n'avait aucun rendez-vous et que le centre d'appel était joignable à un autre moment. De plus, l'appelant avait des recours s'il jugeait que son employeur ne respectait pas les normes du travail. Il n'y a pas d'indication que l'employeur ne respectait pas les normes du travail lors de la paie puisque l'appelant n'a pas travaillé pour de courtes périodes.

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

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

¹⁵ Voir les courriels (RGD5-3 et RGD5-6).

[42] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁶.

[43] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que l'appelant a faites pour trouver un emploi comprenaient entre autres des recherches d'emploi auprès de différents employeurs.

[44] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

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

[45] L'appelant a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[46] Il affirme qu'il n'a pas établi de conditions personnelles, parce que l'employeur n'avait pas de travail à lui offrir puisqu'il ne s'agissait pas d'une période occupée.

[47] Comme détaillé précédemment, je suis d'avis que l'appelant est contradictoire. D'abord, l'employeur lui aurait refusé sa période de congé et l'aurait relancé à plus de trois reprises pour savoir s'il reprenait le travail, mais il n'aurait que peu d'heures à lui offrir, contrairement à ce que l'employeur a écrit dans un courriel.

[48] L'employeur a émis le relevé d'emploi puisque l'appelant devait mettre à jour son permis de travail alors que l'appelant a indiqué qu'il avait un permis implicite et qu'il pouvait travailler. L'appelant a indiqué qu'il a accepté toutes les périodes de travail offertes par l'employeur, sauf celles de moins de trois heures lorsqu'il avait d'autres priorités. Dans les faits, lors de la deuxième partie de l'audience, il a confirmé ne pas avoir travaillé après le 20 mai 2019.

¹⁶ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[49] De plus, les faits démontrent qu'il a refusé de travailler pour son employeur à au moins deux reprises. Il a indiqué avoir un rendez-vous pour son permis de travail suite au courriel de son employeur du 31 mai, alors que ce n'était pas le cas. Il devait appeler au centre d'appels. Il n'est pas retourné au travail lorsque l'employeur lui a écrit le 18 juin pour lui demander de revenir.

[50] Je conclus que l'appelant limite ses chances de retourner sur le marché du travail par des conditions personnelles.

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

[51] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[52] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant la période du 8 mai au 3 août 2019.

[53] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Charline Bourque

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