



[TRADUCTION]

Citation : *MN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 465

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

Décision

Partie appelante : M. N.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (417876) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 31 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Solange Losier

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 3 juin 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 8 juin 2021

Numéro de dossier : GE-21-734

Décision

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

[2] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires essaient de trouver un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (qu'il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour travailler.

[5] Selon la Commission, la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle s'occupait de son père. La prestataire a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi du 7 avril 2019 au 11 janvier 2020. Elle est devenue inadmissible aux prestations d'assurance-emploi le 23 décembre 2019.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission parce qu'elle devait s'occuper de son père malade. Elle a fait certaines démarches pour trouver du travail, sans succès.

Question en litige

[7] La prestataire était-elle disponible pour travailler?

Analyse

[8] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon les deux articles. Cette dernière doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle a fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères plus bas.

[10] Deuxièmement, la *Loi* prévoit aussi que la personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence donne trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[11] La Commission a établi que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon les deux articles de loi.

[12] Je vais maintenant examiner moi-même ces deux articles pour vérifier si la prestataire était disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[13] La loi énonce des critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁵. Je dois regarder si les

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

démarches étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[14] Je dois aussi évaluer les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples⁶ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, à des banques d'emploi en ligne ou auprès d'agences de placement;
- participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi;
- faire du réseautage;
- communiquer avec de possibles employeuses ou employeurs;
- présenter des demandes d'emploi;
- participer à des entrevues;
- participer à des évaluations des compétences.

[15] La Commission affirme que la prestataire n'en a pas fait assez pour essayer de trouver un emploi parce qu'elle a fait des recherches et présenté une demande d'emploi seulement le 3 décembre 2019 et le 10 décembre 2019. La Commission s'appuie sur la liste d'emplois déposée par la prestataire (pages GD3-33 à GD3-35 du dossier d'appel).

[16] La prestataire convient qu'elle a postulé le 3 décembre 2019 et le 10 décembre 2019 aux emplois qu'elle a mentionnés. Cependant, elle dit avoir fait d'autres démarches parce qu'elle était toujours à la recherche d'un emploi. Après l'audience, elle a déposé une liste des emplois pour lesquels elle a posé sa candidature à compter de la mi-mars 2021 (pages GD5-1 à GD5-20).

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

[17] En guise de réponse, la Commission a noté que les démarches de recherche d'emploi dataient de 2021, soit en dehors de la période pertinente (pages GD6-1 et GD6-2).

[18] La prestataire a également dit à la Commission qu'elle allait souvent à la bibliothèque et avait présenté une demande d'emploi sur Facebook.

[19] Je juge que la prestataire n'a pas fait des démarches habituelles et raisonnables parce qu'elle a seulement postulé à des emplois affichés sur le site Web Indeed le 3 décembre 2019 et le 10 décembre 2019. C'était avant qu'elle ne devienne inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi. À l'audience, je lui ai demandé si elle se souvenait d'avoir présenté une demande d'emploi le 23 décembre 2019 ou par la suite, mais elle ne s'en souvenait pas.

[20] Je n'ai pas été convaincue par la nouvelle liste d'emplois que la prestataire a déposée après l'audience parce que les demandes d'emploi ne faisaient pas partie de la période pertinente. Elle a présenté les recherches d'emploi qu'elle a effectuées en 2021, ce qui tombe après la période d'inadmissibilité commençant le 23 décembre 2019 (pages GD5-1 à GD5-20). Je remarque que la Commission lui a déjà rappelé son obligation de postuler à des emplois et de consigner ses démarches. En novembre 2019, elle a également assisté à une séance d'information pour la clientèle de Service Canada où il était question des démarches à effectuer pour trouver du travail.

[21] La prestataire admet que son curriculum vitæ n'était pas à jour. Elle a expliqué qu'elle ne pouvait pas le mettre à jour pendant la pandémie, alors que les centres d'emploi étaient fermés. Son explication ne m'a pas convaincue parce que la pandémie et les confinements subséquents n'étaient pas encore à nos portes en décembre 2019.

[22] Par conséquent, la prestataire n'a pas démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. Elle est donc toujours

inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi au titre de cet article⁷.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[23] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁸ :

- a) Elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner au travail.

[24] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire⁹.

– Désir de retourner au travail

[25] Je juge que la prestataire n'a pas démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[26] Elle dit vouloir travailler, mais en même temps, elle en est incapable parce qu'elle s'occupe de son père malade. Il a besoin de son aide pour préparer les repas, prendre ses médicaments et aller à des rendez-vous réguliers.

[27] La prestataire a convenu qu'elle avait dit à la Commission qu'elle n'était pas en mesure de travailler à partir de septembre 2019 parce qu'elle s'occupait de son père (page GD3-61). Elle a pris un congé de son emploi à temps partiel pour s'occuper de

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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 sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

⁹ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

son père (page GD3-47). Le billet médical au dossier indique également qu'elle est la principale soignante de son père, et ce, à temps plein (pages GD3-64 et GD3-65).

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[28] Je juge que la prestataire n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[29] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnées plus haut. La liste me sert seulement de référence¹⁰.

[30] Les efforts déployés par la prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la présentation d'une demande d'emploi en ligne le 3 décembre 2019 et le 10 décembre 2019, mais c'était avant qu'elle devienne inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Elle n'a posé sa candidature à aucun emploi depuis le 23 décembre 2019. La liste des emplois auxquels elle a postulé en 2021 ne tombe pas dans la période pertinente (pages GD5-1 à GD5-20). C'est ce que j'ai expliqué plus haut, lorsque je vérifiais si les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

[31] Les efforts de la prestataire n'étaient pas suffisants pour répondre aux exigences du deuxième facteur parce qu'elle n'a présenté aucune demande d'emploi, elle n'a pas mis son curriculum vitæ à jour et elle n'a rien fait d'autre pour trouver du travail.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

[32] La prestataire a fixé des conditions personnelles qui ont peut-être limité à tort ses chances de retourner travailler.

[33] Je juge que la prestataire a établi des conditions personnelles qui ont pu limiter indûment ses chances de retourner au travail. Elle a admis qu'il serait difficile de trouver un emploi qui conviendrait à l'horaire des soins de son père, surtout si elle devait aller à

¹⁰ Je ne suis pas obligé d'utiliser la liste des activités de recherche d'emploi pour rendre une décision sur le deuxième élément. Ici, je peux m'en servir seulement comme guide.

un rendez-vous. Par exemple, elle dit que son père doit manger des aliments fraîchement cuisinés, qu'elle doit préparer pour lui.

[34] La prestataire admet que son père a besoin des soins constants qu'elle lui apporte depuis son diagnostic. La situation est stressante. Elle ne veut pas qu'une personne de l'extérieur vienne soigner son père à la maison compte tenu de la pandémie et du risque de transmission de la maladie.

– **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[35] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[36] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Solange Losier

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