



[TRADUCTION]

Citation : *LM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 769

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

## Décision

**Partie appelante :** L. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (422086) de la Commission de l'assurance-emploi du Canada datée du 30 avril 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Catherine Shaw

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 15 juin 2021

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 15 juin 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-808

## Décision

[1] L. M. est le prestataire dans la présente affaire. J'accueille son appel.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

## Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 février 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'avait pas de permis de travail valide et qu'on ne peut donc pas considérer qu'il était disponible pour travailler.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il a demandé le renouvellement de son permis de travail avant son expiration, de sorte qu'il a pu continuer à travailler pendant qu'il avait un statut implicite. Il était prêt et disposé à retourner au travail n'importe quand.

## Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

## Analyse

[8] La loi prévoit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>1</sup>. La partie prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire

---

<sup>1</sup> Voir l'article 8(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[9] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes<sup>2</sup> :

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

[10] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>3</sup>.

#### – Désir de retourner au travail

[11] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui était offert.

[12] Le prestataire a été mis à pied en février 2021 en raison des fermetures provoquées par la COVID-19. Il a dit au Tribunal qu'il voulait retourner au travail le plus tôt possible. Il a envisagé de devenir livreur pour Door Dash et Uber, mais Uber lui a répondu qu'il ne pouvait pas être embauché tant qu'il avait un statut implicite.

[13] Le prestataire a expliqué qu'il avait besoin d'un permis de travail valide pour commencer à travailler pour un nouvel employeur. Il a donc attendu d'être rappelé à son travail. Il a été rappelé en mai 2021 et est retourné au travail immédiatement.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

[14] Le désir de retourner au travail doit être sincère et doit ressortir à l'examen de la conduite du prestataire. Je remarque que le prestataire a continué de travailler jusqu'à ce que son employeur ferme ses portes en raison des restrictions liées à la COVID-19. Lorsque ces restrictions ont été levées, il est retourné au travail. Ses efforts pour trouver un autre emploi montrent aussi clairement qu'il essayait de retourner au travail le plus tôt possible. Je crois que le prestataire voulait retourner au travail.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[15] Le prestataire a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[16] Le prestataire a été mis à pied en raison des restrictions liées à la COVID-19. Il attendait d'être rappelé à son travail lorsque le confinement dans sa province a pris fin.

[17] La jurisprudence a clairement établi que lorsqu'une partie prestataire attend un rappel imminent, il ne faut pas la déclarer immédiatement inadmissible pour avoir omis de chercher un autre emploi si ce rappel est sa meilleure chance d'emploi<sup>4</sup>. Ce principe ne dispense pas le prestataire de faire des efforts pour trouver un emploi.

[18] Le prestataire a mis à jour son curriculum vitae. Il s'est inscrit à plusieurs sites Web de recherche d'emploi et a reçu régulièrement des avis d'offres d'emploi. Il a également fait des efforts pour trouver un nouvel emploi de livreur auprès de plusieurs entreprises, mais il n'a finalement pas pu être embauché par celles-ci avant que soit permis de travail ne soit renouvelé.

[19] Je juge que la preuve montre que la meilleure chance d'emploi du prestataire était d'être rappelé à son emploi. Il a été mis à pied à cause des conséquences du confinement lié à la COVID-19 dans sa province. Pour cette même raison, ses possibilités d'emploi étaient limitées. Le prestataire a fait des efforts pour trouver du travail comme livreur alors qu'il attendait un rappel imminent. Je juge que ces efforts

---

<sup>4</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93. Ce principe est également énoncé dans les décisions 14685, 14554 et 21160 du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB).

étaient raisonnables compte tenu des contraintes liées à la COVID-19 et qu'ils sont donc suffisants pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[20] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[21] La Commission affirme qu'on ne peut pas considérer que le prestataire était disponible pour travailler parce qu'il n'avait pas de permis de travail valide depuis le 11 avril 2020. Elle a soutenu que le prestataire avait restreint sa disponibilité en ne demandant pas le renouvellement de son permis de travail avant son expiration.

[22] Le prestataire n'est pas d'accord. Il dit avoir demandé le renouvellement de son permis de travail le 18 février 2020 et avoir fourni une copie du reçu de sa demande de renouvellement.

[23] La Commission a demandé au prestataire si ce reçu avait été émis pour le renouvellement de son permis, car son nom n'y figurait pas comme étant le titulaire de la carte ayant effectué le paiement. Le prestataire a expliqué à l'audience que son avocat avait effectué le paiement et que c'était son nom qui figurait sur le reçu comme étant le titulaire de la carte ayant effectué le paiement. Il a affirmé que le système de paiement en ligne d'Immigration et Citoyenneté Canada n'acceptait pas sa carte de crédit prépayée, de sorte qu'il avait demandé à son avocat de faire le paiement.

[24] J'accepte l'explication du prestataire quant à la raison pour laquelle ce n'est pas son nom qui figure sur le reçu comme étant le titulaire de la carte ayant effectué le paiement. Le prestataire a témoigné sous serment à propos de ces événements à l'audience, et je n'ai aucune raison de douter de sa crédibilité. J'estime qu'il est très probable qu'il ait fait une demande de renouvellement de son permis de travail par l'entremise de son avocat le 18 février 2020.

[25] Le prestataire a fourni des documents définissant la notion de statut implicite. Selon ces documents, si un résident temporaire demande le renouvellement de son

permis de travail avant son expiration, il peut continuer à travailler selon les conditions de son permis de travail expiré jusqu'à ce qu'une décision soit prise à l'égard de sa demande. C'est ce qu'on appelle le statut implicite.

[26] Le prestataire affirme qu'il avait un statut implicite et qu'il pouvait continuer à travailler selon les mêmes conditions que son permis de travail expiré. Il a fourni une copie de son permis de travail valide du 11 avril 2019 au 11 avril 2020. Comme il a prouvé qu'il a demandé le renouvellement de son permis de travail avant son expiration le 18 février 2020, j'accepte qu'il avait un statut implicite.

[27] J'estime que le fait que le permis de travail du prestataire était expiré ne limitait pas indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. En effet, il a pu continuer de travailler au Canada tout en ayant un statut implicite.

[28] J'ai également examiné si le statut implicite du prestataire limitait indûment ses chances de retourner au travail.

[29] Le prestataire a affirmé à l'audience qu'il n'a pas pu commencer à travailler pour une autre entreprise pendant qu'il avait un statut implicite. Il a dit que les entreprises auprès desquelles il a postulé lui ont demandé de fournir une copie d'un permis de travail valide, qu'il n'avait pas. Il a demandé le renouvellement de son permis de travail en février 2020, mais en raison d'un changement de logement, il n'a pas reçu de copie de son permis mis à jour. Le prestataire a pu continuer à travailler pour son employeur grâce à son statut implicite parce que celui-ci a accepté ses documents montrant qu'il avait demandé le renouvellement de son permis de travail avant son expiration.

[30] Bien que le fait que le prestataire n'avait pas de permis de travail valide ait peut-être limité ses possibilités d'emploi, je reconnais également qu'il a cessé de travailler en février 2021 en raison des fermetures liées à la COVID-19. Cela m'indique que ses possibilités d'emploi étaient limitées en raison du confinement en vigueur dans sa province. Comme j'ai conclu que sa meilleure chance de retourner sur le marché du travail était d'être rappelé à son emploi à ce moment-là, j'estime que son statut implicite ne limitait pas indûment ses chances de retourner au travail.

- **Somme toute, le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[31] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

## **Conclusion**

[32] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit aux prestations.

[33] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Catherine Shaw

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