



[TRADUCTION]

Citation : *ML c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 794

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

## Décision

**Partie appelante :** M. L.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (426757) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 24 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Amanda Pezzutto

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 5 octobre 2021

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

**Date de la décision :** Le 14 octobre 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-1383

## Décision

[1] M. L. est le prestataire dans la présente affaire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rendu une décision concernant ses prestations d'assurance-emploi. Il porte cette décision en appel au Tribunal de la sécurité sociale.

[2] Je rejette l'appel du prestataire. Il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] Le prestataire recevait des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Après la fin de ses prestations de maladie, il a demandé à la Commission de lui verser des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission a rejeté sa demande et a décidé qu'il n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler à partir du 7 février 2021.

[4] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que les prestataires doivent être à la recherche d'un emploi. Il leur faut le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela veut dire qu'ils doivent démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'ils étaient disponibles pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Elle soutient qu'il a refusé de retourner au travail et qu'il n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il était disponible pour travailler. Il dit qu'il voulait travailler et qu'il a cherché du travail après que ses prestations de maladie ont cessé.

## Question que je dois examiner en premier

### Je refuse les documents déposés par la Commission après l'audience

[7] À l'audience, le prestataire a parlé de ses démarches de recherche d'emploi. Je lui ai donné du temps pour soumettre un autre registre de ses démarches de recherche d'emploi après l'audience. Nous avons convenu que la date limite pour soumettre celui-ci serait le 8 octobre 2021. Le prestataire a envoyé des cartes professionnelles et d'autres renseignements sur ses démarches de recherche d'emploi avant la date limite. J'accepte ces documents parce que j'ai demandé au prestataire de les envoyer. La Commission a reçu des copies de ces documents.

[8] La Commission a présenté d'autres observations après que le prestataire a envoyé ces renseignements. Elle aurait toutefois pu participer à l'audience. Le prestataire et moi avons parlé du registre de ses démarches de recherche d'emploi et nous avons convenu qu'il enverrait plus de renseignements. La Commission aurait pu participer à cette conversation. Je n'accepte donc pas les nouvelles observations de la Commission et je n'en tiendrai pas compte pour rendre ma décision.

## Question en litige

[9] Le prestataire est-il disponible pour travailler?

## Analyse

[10] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires prouvent qu'ils sont disponibles pour travailler.

[11] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que les prestataires doivent prouver qu'ils font des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit des critères qui

---

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

aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables<sup>2</sup> ». Je vais examiner les critères ci-dessous.

[12] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que les prestataires doivent prouver qu'ils sont « capables de travailler et disponibles à cette fin », mais incapables d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>. La jurisprudence donne trois éléments à prouver pour démontrer que l'on est « disponible » en ce sens<sup>4</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[13] La Commission affirme avoir eu recours aux deux articles de loi pour refuser les prestations d'assurance-emploi. Je vais donc examiner les deux articles pour rendre ma décision.

### **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi<sup>5</sup>**

[14] La loi énonce des critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>6</sup>. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[15] Je dois aussi évaluer les démarches que le 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 exemples<sup>7</sup> :

- 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;

---

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir l'article 8(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

<sup>5</sup> Je reconnais qu'il y a des décisions de la division d'appel qui demandent à la division générale d'examiner si la Commission a vraiment eu recours à cet article de la loi pour refuser des prestations. J'ai décidé d'inclure cet article dans ma décision parce que la Commission a demandé au prestataire une preuve de ses démarches de recherche d'emploi. De plus, la lettre de décision originale mentionne que la Commission refuse d'accorder des prestations au prestataire parce qu'il n'a pas prouvé qu'il cherchait activement du travail.

<sup>6</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- faire du réseautage;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi.

[16] Le prestataire affirme qu'il a commencé à chercher du travail en février 2021.

[17] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que l'appelant n'en a pas fait assez pour tenter de trouver un emploi. Elle dit qu'il n'a pas communiqué avec suffisamment d'employeurs.

[18] Je suis d'accord avec la Commission. J'estime que le prestataire n'a pas fourni assez d'éléments de preuve pour démontrer que ses démarches de recherche d'emploi étaient soutenues. Je pense aussi que ses activités de recherche d'emploi n'étaient pas assez diversifiées pour démontrer que ses démarches étaient habituelles et raisonnables.

[19] Je reconnais que le prestataire a toujours dit qu'il cherchait du travail. Il n'a cependant pas fourni de preuve convaincante de ses démarches de recherche d'emploi. Lorsqu'il s'est adressé à la Commission, il n'a pu nommer aucun des endroits où il avait présenté des demandes d'emploi. Plus tard, il a remis à la Commission un registre de ses démarches de recherche d'emploi indiquant qu'il avait cherché du travail en lisant le journal et en allant rencontrer des employeurs en personne. Selon ce registre, voici les activités de recherche d'emploi qu'il a effectuées :

- Le 31 mars 2021, il a lu environ trois offres d'emploi dans le journal.
- Le 16 avril 2021, il est allé rencontrer un employeur potentiel en personne.
- Le 19 avril 2021, il est allé rencontrer un employeur potentiel en personne et a lu deux offres d'emploi dans le journal.
- Le 18 juin 2021, il a lu une offre d'emploi dans le journal.

[20] À l'audience, le prestataire a dit qu'il était allé rencontrer beaucoup d'autres employeurs en personne, mais qu'il ne pouvait pas se rappeler des dates. Après

l'audience, il a soumis 19 cartes professionnelles et une note datée du 15 février énumérant trois employeurs.

[21] La Commission affirme que cela ne constitue pas une preuve de démarches de recherche d'emploi soutenues, habituelles et raisonnables. Je suis d'accord avec elle.

[22] Le prestataire n'a pas présenté d'éléments de preuve montrant que ses activités de recherche d'emploi étaient diversifiées. Il n'a pas mentionné à l'audience qu'il avait utilisé les banques d'emploi en ligne, qu'il avait participé à des ateliers de recherche d'emploi ou qu'il avait obtenu de l'aide d'un conseiller en emploi. Il a seulement dit qu'il avait parlé à des membres de sa famille et à des amis et qu'il était allé rencontrer des employeurs éventuels en personne.

[23] Le registre de démarches de recherche d'emploi daté montre que le prestataire n'a effectué des activités de recherche d'emploi qu'une ou deux fois par mois. Je n'accorde pas beaucoup de poids aux cartes professionnelles qu'il a soumises parce qu'il n'a pas donné de renseignements supplémentaires sur le moment où il a communiqué avec ces employeurs ou sur les types d'emplois qu'ils offraient. De plus, le prestataire a soumis ces cartes professionnelles seulement après que la Commission ait dit qu'il n'en avait pas fait assez pour chercher un emploi. Le prestataire aurait pu fournir plus de détails sur ses démarches de recherche d'emploi lorsqu'il a parlé pour la première fois à la Commission de sa disponibilité pour travailler. Je pense que ses déclarations ultérieures ne sont pas aussi fiables parce qu'il n'a pas donné ces renseignements à la Commission immédiatement.

[24] Le prestataire demande des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 février 2021. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il a fait des démarches de recherche d'emploi soutenues, habituelles et raisonnables à partir du 7 février 2021. J'estime que le registre de ses démarches de recherche d'emploi et les cartes professionnelles qu'il a soumises ne suffisent pas à prouver que ses démarches de recherche d'emploi étaient soutenues. Ces éléments de preuve ne sont pas suffisants pour prouver qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

## Capacité de travailler et disponibilité à cette fin

[25] La deuxième partie de la loi qui traite de la disponibilité pour travailler dit que les prestataires doivent prouver qu'ils sont disponibles pour travailler. Ils doivent démontrer qu'ils sont capables de travailler, mais qu'ils ont été incapables d'obtenir un emploi convenable<sup>8</sup>.

[26] Voici comment les prestataires peuvent prouver qu'ils sont disponibles pour travailler :

- Ils doivent démontrer leur désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert. Leur attitude et leurs actions doivent montrer qu'ils veulent retourner au travail le plus tôt possible.
- Ils doivent faire des efforts raisonnables pour trouver un emploi convenable.
- Ils ne doivent pas établir de conditions qui pourraient les empêcher de trouver un emploi. S'ils limitent leur recherche d'emploi d'une façon quelconque, ces limites doivent être raisonnables<sup>9</sup>.

[27] Je vais donc examiner chacun de ces trois éléments et décider si le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> Dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale dit que les prestataires doivent prouver leur disponibilité en démontrant leur désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert, en exprimant leur désir de retourner au travail par des efforts pour trouver un emploi convenable et en n'établissant pas de condition personnelle qui pourrait limiter indûment (trop) leurs chances de retourner sur le marché du travail. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les prestataires manifestent le désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Les prestataires doivent faire des efforts raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction de leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai reformulé les principes décrits dans ces décisions en termes clairs et simples.

– **Désir de retourner au travail**

[28] Il y a des éléments de preuve contradictoires quant à savoir si le prestataire voulait retourner au travail. Je suis d'accord qu'il a toujours dit à la commission qu'il voulait travailler. Il a dit à l'audience qu'il voulait travailler.

[29] Le prestataire avait cependant un emploi. Il était en congé de maladie, mais il n'est pas retourné au travail après son rétablissement.

[30] Je dois examiner les actions du prestataire au moment de décider s'il a prouvé qu'il désirait travailler. J'estime que ses actions, notamment son refus de retourner au travail alors qu'il avait toujours un emploi, ne montrent pas qu'il avait le désir de retourner au travail. Je conclus donc que le prestataire ne répond pas à ce premier élément. Il n'a pas prouvé qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi était offert.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

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

[32] Je dois utiliser la liste des activités de recherche d'emploi du *Règlement sur l'assurance-emploi* lorsque j'examine la première partie de la loi. Maintenant que j'évalue la disponibilité pour le travail du prestataire selon la deuxième partie de la loi, je n'ai pas à tenir compte de cette liste. Je vais cependant m'y référer puisque je juge qu'elle est utile pour m'aider à prendre une décision sur ce deuxième élément<sup>10</sup>.

[33] Le prestataire a dit qu'il avait cherché du travail en se rendant en personne chez des employeurs éventuels et en lisant le journal. Il a également dit avoir parlé à des membres de sa famille et à des amis. Selon son registre de démarches de recherche d'emploi, il n'a communiqué qu'avec un ou deux employeurs potentiels par mois. Le prestataire a également soumis plusieurs cartes professionnelles, mais il n'a pas expliqué quand il avait communiqué avec ces employeurs ni quel genre d'emplois ils

---

<sup>10</sup> 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.

offraient. J'ai déjà expliqué pourquoi j'estime d'après cette preuve que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[34] Pour les mêmes raisons, je ne pense pas que le prestataire ait prouvé qu'il a fait assez d'efforts pour trouver un emploi afin de satisfaire à cet élément. Je ne pense pas qu'il ait prouvé que ses démarches de recherche d'emploi étaient suffisamment soutenues. Je n'accorde pas beaucoup de poids aux cartes professionnelles parce que le prestataire n'a fourni ces renseignements qu'après que la Commission ait dit qu'il ne faisait pas assez d'efforts pour trouver un emploi.

[35] J'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il a fait assez d'efforts pour satisfaire à ce deuxième élément.

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

[36] Le prestataire n'a pas dit qu'il avait établi des conditions personnelles quant au type d'emploi qu'il était prêt à occuper. La Commission n'a présenté aucun argument sur la question de savoir si le prestataire avait établi des conditions personnelles.

[37] Je juge que le prestataire n'a pas établi de condition personnelle qui limitait indûment (trop) ses chances de retourner au travail. Ce seul élément n'est cependant pas suffisant pour permettre au prestataire de prouver qu'il était disponible pour travailler.

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

[38] Je juge que le prestataire n'a établi aucune condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail. Il n'a cependant pas démontré son désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable était offert. Il n'a pas prouvé qu'il faisait des efforts raisonnables pour retourner au travail. Je conclus donc que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

## **Conclusion**

[39] Je rejette l'appel du prestataire. J'estime qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi depuis le 7 février 2021. Je conclus donc qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

Amanda Pezzutto

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