



Citation: *CG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1076

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

Décision

Partie appelante : C. G.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (467061) datée du 31 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Sylvie Charron

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 août 2022

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 12 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1590

Décision

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

[2] L'appelante 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 l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 17 janvier 2022, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. 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.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que l'appelante n'était pas disponible parce qu'elle aurait affirmé ne vouloir travailler que pour la fonction publique, son employeur présent. Elle aurait aussi indiqué ne pas avoir fait de recherche d'emploi auprès d'autres employeurs potentiels depuis le début de son congé sans solde le 24 novembre 2021.

[6] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle a toujours fait des recherches d'emploi dans son domaine de compétences et même dans d'autres domaines connexes.¹ Elle indique qu'elle est abonnée à des sites comme Guichets Emplois, à EducEmplois et elle regarde sur LinkedIn et autres sites semblables.

¹ Voir GD2-12 et GD3-18

[7] De plus, elle soutient que le fait de ne pas être vaccinée ne limite pas sa capacité à travailler ni sa disponibilité.

Question que je dois examiner en premier

Je vais accepter les documents déposés après l'audience

[8] Lors de l'audience, l'appelante a témoigné avoir reçu une lettre pour l'inviter à une entrevue pour un poste pour lequel elle avait postulé depuis qu'elle est en congé sans solde. J'ai demandé qu'elle me fasse parvenir une copie de cette lettre. La lettre a été reçue et fait partie de la preuve au dossier sous la cote GD6.

Question en litige

[9] L'appelante était-elle disponible pour travailler?

Analyse

[10] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire (l'appelante) démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante est inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[11] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire, donc, l'appelante, 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.

[12] 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

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*.

trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[13] La Commission a établi que l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'est pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[14] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si l'appelante est disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[15] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à chercher un emploi convenable pour toute la période sous étude.

[16] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelante 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;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi;
- faire du réseautage;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- présenter des demandes d'emploi;

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

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

- participer à des entrevues;
- participer à des évaluations des compétences.

[17] La Commission affirme que les démarches de l'appelante ne sont pas suffisantes pour trouver un emploi. La Commission soutient que l'appelante a dit qu'elle n'avait fait aucune recherche d'emploi depuis le début de son congé sans solde, et qu'elle ne voulait travailler que pour la fonction publique.⁸

[18] L'appelante n'est pas d'accord. Elle a dit à la Commission, et elle a répété en témoignage, que malgré que sa préférence soit de retourner à son poste, elle a préparé son *curriculum vitae*. et une lettre de présentation, elle s'est abonnée à des sites de recherche d'emploi en ligne, tels que Guichet Emplois, EducEmploi et LinkedIn. Elle a continué de faire des recherches auprès d'organismes d'aide communautaire et dans le domaine de l'enseignement du français langue seconde.

[19] L'appelante indique aussi qu'elle a postulé pour des emplois et a reçu des offres.⁹ Elle a donc évalué des possibilités d'emploi et communiqué avec des employeurs éventuels.

[20] L'appelante estime que ses démarches sont suffisantes pour démontrer qu'elle était disponible pour travailler. Je suis d'accord.

[21] Je conclus l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi selon la liste de critères énoncées à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[22] L'appelante a donc démontré que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables.

⁸ Voir GD3-18 et 28

⁹ Voir GD6.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[23] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants¹⁰ :

- a) montrer qu'elle 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.

[24] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante ¹¹.

– Vouloir retourner travailler

[25] L'appelante a montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[26] Tel que discuté aux paragraphes 18 et 19 plus haut, l'appelante a démontré par ses recherches d'emploi qu'elle voulait retourner travailler aussitôt que possible.

– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[27] L'appelante a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable, tel que déjà expliqué.

¹⁰ 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.

¹¹ 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.

[28] 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 élément¹².

[29] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que l'appelante a faites pour trouver un emploi comprenaient entre autres les recherches en ligne, l'envoi de lettres et de son c.v., elle a évalué des possibilités et communiqué avec des employeurs éventuels.

[30] J'estime que ces démarches sont suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément parce que l'appelante a même reçu au moins un offre d'entrevue.¹³ En témoignage, l'appelante a affirmé avoir reçu des offres qu'elle a dû refuser car on exigeait le vaccin.

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

[31] L'appelante a établi des conditions personnelles qui ont pu limiter indûment ses chances de retourner travailler. Plus précisément, son statut de vaccination a limité ses chances de se trouver un emploi convenable.

[32] Elle affirme qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles, parce que bien qu'elle ne soit pas vaccinée, cela n'empêche en rien sa volonté et sa disponibilité à travailler.

[33] Par contre, je constate que l'appelante a dû refuser de participer à un concours à cause de son statut de vaccination. ¹⁴ Tel qu'indiqué ci-haut, elle a aussi dû refuser des offres au gouvernement fédéral car elle n'est pas vaccinée.

¹² 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.

¹³ Voir le GD6.

¹⁴ Voir le GD6

[34] La Commission affirme que sans le vaccin contre la Covid-19, les options de l'appelante sont limitées. La vaccination est une condition d'emploi dans plusieurs lieux de travail à cause de la pandémie.

[35] Je conclus que le fait de ne pas être vaccinée limite indûment les chances de l'appelante de se trouver un emploi convenable. En témoignage, l'appelante a indiqué qu'elle est de retour au travail depuis que son employeur a laissé tomber la condition de vaccination. Ceci démontre aussi que son statut de vaccination limitait bel et bien sa disponibilité pour travailler.

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

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

Conclusion

[37] L'appelante 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.

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

Sylvie Charron

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