



[TRADUCTION]

Citation : *JP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1113

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

Décision

Partie appelante : J. P.

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (506436) datée du 20 juin 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 29 août 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 7 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2427

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] La prestataire n'a pas prouvé qu'elle est disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi du 20 décembre 2021 au 18 mars 2022.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 20 décembre 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

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

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle attendait d'être rappelée à son emploi précédent et qu'elle ne faisait pas suffisamment d'efforts pour démontrer qu'elle voulait trouver un emploi convenable le plus tôt possible.

[6] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle était en congé autorisé en raison du mandat de vaccination de son employeur. Elle était disponible pour reprendre son emploi à n'importe quel moment.

Question que j'ai dû examiner en premier

[7] La prestataire a deux dossiers d'appel distincts. J'ai choisi d'entendre les deux appels lors de la même audience afin de procéder de façon aussi informelle et rapide que les circonstances, la justice naturelle et l'équité le permettaient.

[8] Cependant, je n'ai pas joint les appels. Je peux seulement joindre des appels si une question de droit ou de fait commune est soulevée dans ceux-ci et qu'aucune injustice n'est susceptible d'être causée à une partie¹. Dans la présente affaire, les deux appels ne portent pas sur une question de droit ou de fait commune. Je vais donc rendre deux décisions distinctes.

Question en litige

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

Analyse

[10] 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. La prestataire doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[11] En premier lieu, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui demande des prestations 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 qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables³ ». Je vais examiner ces critères plus bas.

[12] En deuxième lieu, la *Loi* prévoit aussi que la personne prouve qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁴. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit prouver

¹ Voir l'article 13 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

² Selon l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces facteurs ci-dessous.

[13] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler aux termes des deux articles de loi.

[14] 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

[15] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois regarder si les démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, il faut que la prestataire ait continué à chercher un emploi convenable.

[16] 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 exemples⁷ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;
- postuler à des emplois.

[17] La prestataire travaillait comme aide-enseignante. Elle a été placée en congé sans solde à compter du 30 novembre 2021 en raison de la politique de vaccination obligatoire de l'employeur.

[18] Selon la Commission, la prestataire n'en a pas fait assez pour tenter de trouver du travail. La prestataire a dit à la Commission qu'elle ne cherchait pas d'autre travail pendant son congé sans solde. Elle a dit qu'elle était, en théorie, encore employée et

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*.

qu'on lui avait garanti un emploi lorsque la politique de vaccination serait levée. Elle ne voyait donc aucune raison de chercher un autre travail.

[19] La prestataire affirme être demeurée disponible pour retourner à son emploi à n'importe quel moment. C'est uniquement le mandat temporaire qui l'a empêchée de travailler.

[20] En janvier 2022, la province a annoncé que l'école reprendrait l'apprentissage en ligne pendant une semaine. La prestataire a communiqué avec son syndicat pour demander si elle pouvait retourner à son emploi étant donné que son statut vaccinal n'aurait pas d'incidence sur sa capacité à accomplir ses tâches à partir de son domicile. Le syndicat lui a dit qu'elle était en congé administratif en raison du mandat de vaccination, et qu'ils ne s'attendaient donc pas à ce que l'employeur la rappelle pour travailler pendant la période d'apprentissage en ligne.

[21] La prestataire est retournée à son emploi le 21 mars 2022.

[22] La prestataire n'a pas démontré que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

[23] Le témoignage de la prestataire montre qu'elle est demeurée en contact avec son syndicat au sujet de l'état de son congé sans solde et qu'elle était disposée à retourner au travail dès qu'elle a été rappelée. Cependant, elle ne s'est pas livrée à des activités de recherche d'emploi. Elle a reconnu qu'elle ne cherchait pas un autre emploi parce qu'elle était toujours employée et qu'elle attendait de retourner à son poste.

[24] Par conséquent, j'estime que la prestataire n'a pas démontré qu'elle a fait des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[25] 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.

[26] 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

[27] La prestataire n'a pas démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[28] La prestataire a été placée en congé sans solde de son emploi à compter du 30 novembre 2021.

[29] La prestataire n'a pas cherché d'autre travail pendant qu'elle était suspendue. Son employeur avait une politique de vaccination obligatoire qui l'empêchait de retourner au travail, mais elle espérait que la politique serait levée.

[30] Le désir de retourner au travail doit être sincère et démontré en examinant la conduite de la personne.

[31] Les efforts de recherche d'emploi de la prestataire ne démontrent pas qu'elle essayait de trouver un emploi le plus tôt possible. Je crois que la prestataire voulait

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.

retourner à son emploi. Mais en ne postulant à aucun autre poste, j'estime qu'elle n'a pas démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[32] La prestataire n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[33] Pour tirer une conclusion par rapport à ce deuxième élément, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnée plus haut. La liste me sert seulement de référence¹⁰.

[34] Les efforts de la prestataire pour trouver un nouvel emploi consistaient notamment à rester en contact avec son syndicat et à demeurer disponible pour retourner à son poste lorsque la politique de vaccination de l'employeur serait levée.

[35] Ces efforts ne sont pas suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième facteur parce que l'absence d'efforts de recherche d'emploi démontre qu'elle ne souhaitait pas retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

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

[36] La prestataire a fixé des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[37] La Commission a déclaré que la prestataire limitait excessivement ses chances de retourner au travail en attendant d'être rappelée à son emploi.

[38] La prestataire a reconnu qu'elle ne cherchait pas d'autre emploi parce qu'elle était toujours employée et qu'elle attendait de retourner à son emploi.

[39] Je comprends que la prestataire voulait retourner à son emploi. Mais les prestataires ne peuvent pas attendre d'être appelés à travailler; ils doivent chercher un

¹⁰ 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.

emploi pour avoir droit aux prestations¹¹. Les déclarations de la prestataire selon lesquelles elle ne cherchait pas de travail indiquent qu'elle limitait ses chances de retourner au travail parce qu'elle attendait d'être rappelée à son emploi. J'estime donc qu'il s'agit d'une condition personnelle de la prestataire pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

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

¹¹ Voir la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, A-598-03

Conclusion

[41] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi du 20 décembre 2021 au 18 mars 2022.

[42] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Catherine Shaw

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