



[TRADUCTION]

Citation : *RB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1351

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : R. B.

**Représentante ou
représentant :**

K. B.

Partie intimée (Commission) : 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 (452400) datée du 4 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 12 avril 2022

**Personnes présentes à
l'audience :** Représentant de l'appelante
Interprète

Date de la décision : Le 13 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-793

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler. Ainsi, elle n'est pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 30 juin 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc qu'une partie prestataire cherche un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle 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 a déclaré initialement qu'elle ne cherchait pas activement du travail vu qu'elle craignait d'attraper la COVID-19.

[6] Le représentant de la prestataire n'est pas d'accord et soutient que la prestataire a tenté de trouver du travail et qu'elle voulait un emploi à compter du 5 octobre 2020.

Question que je dois examiner en premier

La prestataire n'était pas présente à l'audience

[7] La prestataire n'était pas présente à l'audience. Une audience peut avoir lieu en l'absence d'une partie prestataire si celle-ci a reçu l'avis d'audience¹. Je crois que la prestataire a reçu l'avis d'audience parce que son représentant a confirmé qu'elle l'avait reçu. Cependant, le représentant de la prestataire a expliqué que la prestataire ne pouvait pas assister à l'audience parce que cela lui causait de l'anxiété. Le représentant de la prestataire a confirmé que l'audience pouvait avoir lieu sans la prestataire. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais sans la prestataire.

Question en litige

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

Analyse

[9] Deux articles différents de la loi exigent que les parties prestataires démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler. 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.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait [traduction] « des démarches raisonnables et habituelles » 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.

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle

¹ L'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* établit cette règle.

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*.

n'est pas en mesure de trouver un emploi convenable⁴. Selon la jurisprudence, il y a trois choses que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[12] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de la loi.

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

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[14] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient raisonnables et habituelles⁶. Je dois vérifier si les démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, il faut que la prestataire ait continué de chercher un emploi convenable.

[15] 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;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, à des banques d'emploi en ligne ou auprès d'agences de placement;
- communiquer avec de possibles employeuses ou employeurs.

[16] La Commission affirme que la prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour essayer de trouver un emploi. Plus précisément, la Commission affirme que la prestataire a déclaré initialement qu'elle ne cherchait pas activement du travail parce qu'elle craignait d'attraper la COVID-19.

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

[17] Le représentant de la prestataire n'est pas d'accord. Le représentant de la prestataire affirme que les démarches de la prestataire étaient suffisantes pour prouver qu'elle était disponible pour travailler.

[18] J'estime que la prestataire a fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver du travail pour les raisons ci-dessous.

[19] Premièrement, le représentant de la prestataire m'a convaincu que la prestataire avait tenté de trouver un emploi à compter du 5 octobre 2020. Plus précisément, le représentant de la prestataire a expliqué qu'elle avait cherché des emplois en entretien (et d'autres types d'emplois), mais qu'elle n'arrivait pas à trouver un employeur qui voulait l'embaucher. Je suis conscient que la Commission a soutenu que la prestataire avait déclaré initialement qu'elle ne cherchait pas activement du travail parce qu'elle craignait d'attraper la COVID-19. Cependant, le représentant de la prestataire a précisé que la prestataire ne parlait pas anglais et que ses déclarations initiales avaient été mal interprétées.

[20] Deuxièmement, je suis également convaincu que la prestataire faisait des démarches pour trouver du travail, car elle a fini par obtenir un emploi d'entretien en octobre 2021. De plus, la prestataire était entièrement vaccinée au début de juin 2021. Je sais que la Commission a soutenu qu'elle n'avait pas déclaré la prestataire inadmissible parce qu'elle n'avait pas été vaccinée, mais bien parce qu'elle a déclaré qu'elle ne cherchait pas de travail. Toutefois, je tiens à souligner que je suis convaincu que, même si la prestataire n'a pas été vaccinée avant juin 2021, elle a tout de même commencé à faire des démarches pour trouver du travail le 5 octobre 2020.

[21] La prestataire a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[22] La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte 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 démarches 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.

[23] Lorsque je considère chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de la prestataire⁹.

Désir de retourner au travail

[24] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Plus précisément, le représentant de la prestataire a soutenu que celle-ci voulait travailler à compter du 5 octobre 2020 et qu'elle avait essayé de trouver un emploi. Je reconnais que la Commission a interprété la déclaration initiale de la prestataire comme signifiant qu'elle était seulement disponible pour travailler une fois qu'elle avait été entièrement vaccinée. Néanmoins, j'accepte l'observation du représentant de la prestataire selon laquelle celle-ci voulait retourner au travail même si elle n'était pas vaccinée initialement. J'accepte cette déclaration parce qu'elle est plausible. De plus, la prestataire a finalement obtenu un emploi en octobre 2021.

Démarches pour trouver un emploi convenable

[25] La prestataire a fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

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.

[26] J'ai examiné la liste des démarches de recherche d'emploi mentionnée plus haut pour trancher la question concernant ce deuxième élément. La liste me sert seulement de référence¹⁰.

[27] Parmi les démarches entreprises par la prestataire pour trouver un nouvel emploi, elle a cherché des emplois en entretien ainsi que du travail en général. C'est ce que j'ai expliqué plus haut, lorsque j'ai vérifié si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables.

[28] Ces démarches ont suffi à satisfaire aux exigences de ce deuxième élément, car les observations du représentant de la prestataire m'ont convaincu que celle-ci avait cherché du travail, mais qu'elle n'était pas arrivée à trouver un emploi.

Limitation induite des chances de retourner au travail

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

[30] Le représentant de la prestataire soutient que la prestataire ne l'a pas fait parce que, même si elle n'était pas vaccinée au départ, elle voulait tout de même travailler.

[31] La Commission affirme que la prestataire a déclaré qu'elle voulait retourner au travail une fois qu'elle était vaccinée.

[32] J'estime que la prestataire n'a pas indûment limité ses chances de retourner au travail, parce que son représentant a soutenu qu'elle voulait travailler, même si elle n'avait pas été vaccinée au départ. Les observations du représentant de la prestataire m'ont persuadé à ce sujet, car ses déclarations étaient plausibles et la prestataire a finalement obtenu un emploi en octobre 2021.

¹⁰ Je ne suis pas obligé de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

Donc, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?

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

Conclusion

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

[35] Cela signifie que l'appel est accueilli.

Gerry McCarthy

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