



[TRADUCTION]

Citation : *JA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1766

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

## Décision

**Partie appelante :** J. A.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision de révision (470700) rendue le 28 mai 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Linda Bell

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 26 octobre 2022

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

**Date de la décision :** Le 1<sup>er</sup> novembre 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-2193

## **Décision**

[1] J'accueille l'appel en partie.

[2] Le prestataire a démontré qu'il répond aux exigences de disponibilité lui permettant de recevoir des prestations d'assurance-emploi du 16 janvier 2022 au 26 février 2022. Autrement dit, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[3] Le prestataire a refusé un emploi convenable chez BGO. Il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 février 2022.

[4] Le prestataire affirme qu'il est malade, car il a des pierres au rein. Il peut donc communiquer avec la Commission s'il souhaite demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

## **Aperçu**

[5] Après avoir quitté son emploi chez VL, le prestataire a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission a établi que sa période de prestations commençait le 16 janvier 2022.

[6] La Commission a fait une révision. Elle a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi à compter du 17 janvier 2022. En effet, elle a établi qu'il ne remplissait pas les exigences de disponibilité qui lui permettrait de recevoir des prestations régulières.

[7] Le prestataire fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. Il dit qu'il cherche activement du travail. Il veut un emploi qui le stimulera et qui sera meilleur que son ancien travail.

## **Questions que je dois examiner en premier**

### **Services d'interprétation**

[8] Le 20 octobre 2022, le prestataire a communiqué avec le Tribunal pour demander la présence d'une ou d'un interprète. Le Tribunal a fait les arrangements

nécessaires pour qu'une interprète assiste à l'audience par téléconférence. Elle a fourni des services d'interprétation au prestataire.

[9] Au début de l'audience, le prestataire parlait en anglais. Il répondait à tout ce que je disais en anglais. Il a précisé que l'anglais est sa deuxième langue et qu'il vit au Canada depuis plus de 16 ans.

[10] Le prestataire a dit qu'il voulait parler anglais pendant l'audience. Il a dit qu'il demanderait à l'interprète de traduire ses propos s'il avait de la difficulté à trouver les mots en anglais. Ainsi, pendant l'audience, il a témoigné principalement en anglais. À quelques reprises, il a demandé à l'interprète de traduire ce qu'il disait en espagnol.

[11] Compte tenu de ce qui précède, je juge que le prestataire a eu la possibilité pleine et équitable de présenter sa preuve pendant l'audience.

## Questions en litige

[12] Le prestataire a-t-il démontré qu'il répond aux exigences de disponibilité qui donnent accès aux prestations régulières d'assurance-emploi?

[13] Le prestataire a-t-il refusé une offre d'emploi convenable?

## Analyse

[14] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. Le premier exige que les prestataires fassent des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. L'autre leur demande de prouver leur capacité à travailler et leur disponibilité pour le travail pour chaque jour ouvrable<sup>2</sup>.

[15] La Commission a décidé que le prestataire ne remplissait pas toutes les exigences de disponibilité. Elle l'a donc déclaré inadmissible deux fois, une fois pour chaque article de loi, à compter du 17 janvier 2022.

---

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

<sup>2</sup> Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

## Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[16] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>3</sup>. Je dois vérifier si ses démarches sont soutenues et si elles s'orientent vers l'obtention d'un emploi convenable<sup>4</sup>. Autrement dit, il faut que le prestataire ait continué à chercher un emploi convenable.

### – Emploi convenable

[17] Pour évaluer la disponibilité du prestataire, je dois d'abord savoir qu'est-ce qu'un emploi convenable dans son cas. La *Loi* ne définit pas ce qu'est un emploi convenable. Elle prévoit plutôt les critères dont je dois tenir compte pour décider si un emploi convient ou non au prestataire<sup>5</sup>.

[18] Je juge que, dans le cas du prestataire, un emploi convenable comprend les emplois de livreur, de chauffeur de fourgon grand volume, de préposé à l'entrepôt, de préposé à l'entretien d'immeubles, de réparateur général en électricité et en plomberie, et d'ouvrier général qui offrent un bon salaire ou une rémunération sur laquelle les bons employeurs et leur personnel s'entendent habituellement. Voici les éléments dont j'ai tenu compte :

- Le prestataire a de l'expérience dans la livraison, l'installation et la surveillance de stations de sécurité.

---

<sup>3</sup> Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> L'article 6 de la *Loi* définit les types d'emploi non convenable. L'article 9.002 du *Règlement* dresse la liste des critères permettant de savoir si un emploi est convenable.

<sup>5</sup> L'article 6 de la *Loi* prévoit qu'un emploi n'est pas convenable pour une personne si : a) l'emploi est inoccupé à cause d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif, b) l'emploi correspond à son occupation ordinaire, mais à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le salaire et les conditions appliquées par convention entre les bons employeurs et leur personnel, c) l'emploi est d'un genre différent de son occupation ordinaire, mais à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que ce qu'elle pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, étant donné les conditions habituelles qui l'entouraient dans son occupation ordinaire ou qui l'auraient entourée si elle avait continué à exercer un tel emploi. L'article 9.002 du *Règlement* précise que les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable pour une personne sont les suivants : a) la santé et les capacités physiques de la personne lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec ses obligations familiales ou ses croyances religieuses, c) la nature du travail n'est pas contraire à ses convictions morales ou à ses croyances religieuses.

- Il a dit à la Commission qu'il n'appartient à aucun corps de métier, n'a pas suivi de formation particulière et ne s'est spécialisé dans aucun domaine.
- Il a suivi quelques cours universitaires dans son pays d'origine.
- Il affirme pouvoir faire des réparations en électricité et en plomberie.
- Il a récemment travaillé comme ouvrier général, par exemple pour installer des tapis pour le Festival international du film de Toronto.
- Il travaillait chez VL et son salaire annuel était d'environ 55 000 \$.
- Il a donné un avis de deux semaines à VL après avoir reçu une offre d'emploi de FI le 21 décembre 2021.
- FI lui a offert un salaire annuel de 55 600 \$. Lorsqu'il a tenté de négocier une augmentation de salaire, FI a cessé de lui répondre. Mais il a tout de même essayé d'aller travailler pour cette entreprise.
- Il a continué de chercher un autre emploi. Il a reçu une offre d'emploi de BGO pour s'occuper d'un nouvel immeuble. Il y avait des locaux commerciaux aux deux premiers étages et des appartements résidentiels aux étages supérieurs. L'offre salariale était de 45 000 \$ par année. Pendant les négociations, BGO lui a offert 51 000 \$, mais il a refusé l'offre d'emploi pendant la dernière semaine de février 2022. Il explique qu'il estime valoir plus et qu'il veut avoir l'occasion d'en faire plus.
- Il affirme avoir refusé une autre offre d'emploi. Il dit que le complexe de maisons en rangée où il habite lui a offert un emploi. Il a refusé l'offre d'emploi parce qu'il gagnerait seulement de 16 \$ à 18 \$ de l'heure.

[19] À l'audience, le prestataire a dit qu'à présent, il posait sa candidature pour n'importe quel type d'emplois. J'admets que les emplois mentionnés ci-dessus sont convenables pour le prestataire.

– **Démarches habituelles et raisonnables**

[20] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* dresse la liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples<sup>6</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- communiquer avec de possibles employeuses ou employeurs;
- réseauter avec son entourage et ses connaissances professionnelles.

[21] Je juge que le prestataire a démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable du 16 janvier 2022 au 26 février 2022. C'était avant qu'il refuse l'offre d'emploi de BGO. Le prestataire a expliqué comment il a postulé pour des emplois dont il a entendu parler sur Internet et par l'entremise de ses amis.

[22] Selon la Commission, la disponibilité, c'est la volonté d'accepter sur-le-champ tout emploi dans sa région de travail et de s'y rendre par les moyens de transport disponibles, sans exiger quoi que ce soit d'autre que ce que la loi juge convenable comme type de travail, de rémunération, d'horaire de travail et autre condition de travail.

[23] La Commission affirme avoir établi que le prestataire a restreint sa disponibilité d'une façon qui limitait indûment sa capacité de retourner sur le marché du travail.

[24] Je crois le prestataire lorsqu'il dit qu'il n'a pas refusé l'offre d'emploi de FI. Il a expliqué en détail comment il négociait son salaire avec cette entreprise lorsqu'elle a simplement cessé de communiquer avec lui. Il a tenté de rappeler plusieurs fois, mais on lui a dit que la personne responsable était occupée et ne pouvait pas lui parler. Il a donc décidé de commencer à poser sa candidature ailleurs.

---

<sup>6</sup> Selon l'article 9.001 du *Règlement*.

### – Délai raisonnable pour trouver un emploi convenable

[25] Lorsqu'une personne limite ses recherches à certains types d'emploi, il est bien établi qu'il faut lui accorder un délai raisonnable pour explorer ces possibilités d'emploi. Après un délai raisonnable, les prestataires doivent élargir leurs critères de recherche d'emploi<sup>7</sup>.

[26] Je reconnais qu'il n'y a pas de formule pour déterminer le délai raisonnable à donner aux prestataires pour l'exploration des possibilités d'emploi. En d'autres mots, il faut examiner les circonstances particulières de chaque personne<sup>8</sup>.

[27] Je reconnais que le prestataire n'a pas donné à la Commission la liste de ses recherches d'emploi quand le sujet a été abordé. Toutefois, je juge que ce fait à lui seul ne remplit pas le critère permettant d'imposer une inadmissibilité.

[28] Après avoir examiné attentivement les éléments de preuve, que j'ai mentionnés plus haut, je conclus que le prestataire a prouvé que les démarches qu'il a faites pour trouver un emploi convenable sont habituelles et raisonnables pour la période du 16 janvier 2022 au 26 février 2022. C'est la période qui précède son refus d'accepter l'offre d'emploi convenable de BGO.

### Capable de travailler et disponible pour travailler

[29] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si le prestataire est capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes<sup>9</sup> :

- a) Il veut retourner travailler dès qu'un emploi convenable est disponible.
- b) Il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

---

<sup>7</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Le Duc*, A-134-95 et la section 10.4 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

<sup>8</sup> Selon la section 10.4.1.4 du *Guide*.

<sup>9</sup> Ces trois éléments figurent 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.

- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner travailler.

[30] Lorsque je considère chacun de ces éléments, je dois regarder l'attitude et la conduite du prestataire<sup>10</sup>.

[31] Je conclus que le prestataire remplit les trois critères montrant qu'il était disponible du 16 janvier 2022 au 26 février 2022.

[32] Le prestataire dit qu'il veut reprendre le travail. Il a démontré qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable. Il n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler avant qu'il refuse l'offre d'emploi de BGO au cours de la dernière semaine de février 2022.

### **Somme toute, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour travailler?**

[33] Selon les conclusions que j'ai tirées ci-dessus, je juge que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable du 16 janvier 2022 au 26 février 2022.

### **Refus d'accepter un emploi convenable**

[34] La loi prévoit qu'il y a exclusion du bénéfice des prestations d'assurance-emploi si les prestataires refusent un emploi convenable<sup>11</sup>.

[35] Comme je l'ai mentionné plus haut, dans le cas du prestataire, un emploi convenable comprend les emplois de préposé à l'entretien d'immeubles, de réparateur général en électricité et en plomberie et d'ouvrier général qui offrent un bon salaire ou une rémunération sur laquelle les bons employeurs et leur personnel s'entendent habituellement.

[36] Le prestataire admet volontiers qu'au cours de la dernière semaine de février 2022, BGO lui a offert un emploi. Le travail consistait à s'occuper d'un nouvel

---

<sup>10</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

<sup>11</sup> Selon l'article 27(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

immeuble pour un salaire de 45 000 \$ par année. Il y avait des locaux commerciaux aux deux premiers étages de l'immeuble et des appartements résidentiels aux étages supérieurs. Il affirme que, pendant les négociations, BGO a offert d'augmenter son salaire à 51 000 \$ par année. Il a refusé l'emploi parce qu'il estime valoir plus et qu'il veut avoir l'occasion d'en faire plus. Il dit qu'à ce point-ci, il n'acceptera pas n'importe quel emploi. Il veut que ce soit [traduction] « une belle occasion ».

[37] Après avoir examiné l'ensemble de la situation du prestataire, je conclus qu'au cours de la dernière semaine de février 2022, il a rejeté la possibilité d'occuper un emploi convenable à BGO, qui lui offrait une bonne rémunération. Par conséquent, il est exclu du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 27 février 2022.

### **Autres arguments**

[38] Je comprends que le prestataire dit qu'il devrait recevoir des prestations d'assurance-emploi parce qu'il a cotisé au régime d'assurance-emploi. Mais il s'agit d'un régime d'assurance. Ce n'est pas un fonds de pension, ni un régime d'épargne, ni un programme fondé sur les besoins qui lui fournirait de l'argent à son gré.

L'admissibilité aux prestations repose sur le versement de cotisations à la caisse de l'assurance-emploi, mais elle dépend aussi du respect des conditions et des exigences énoncées dans la *Loi*.

[39] Le prestataire a ajouté qu'il est récemment tombé malade à cause de pierres au rein. Par conséquent, si le prestataire veut recevoir des prestations de maladie de l'assurance-emploi, il peut communiquer avec la Commission et en faire la demande.

### **Conclusion**

[40] Le prestataire a démontré que, du 16 janvier 2022 au 26 février 2022, il répond aux exigences de disponibilité qui permettent de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Autrement dit, il est admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pendant cette période.

[41] Comme il a refusé un emploi convenable, il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 27 février 2022.

[42] Par conséquent, j'accueille l'appel en partie.

Linda Bell

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