



[TRADUCTION]

Citation : *Bl c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1792

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

# **Décision**

**Appelant :** B. I.  
**Intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (461529) datée du 14 avril 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Solange Losier  
**Mode d'audience :** Téléconférence  
**Date de l'audience :** Le 14 septembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelant  
**Date de la décision :** Le 25 septembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1752

## Décision

[1] Il est fait droit à l'appel. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire parce qu'il a démontré qu'il était disponible pour travailler.

## Aperçu

[2] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'avait pas droit à des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, le prestataire doit être disponible pour travailler. Il s'agit d'une exigence continue. Cela signifie qu'un prestataire doit chercher un emploi.

[3] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[4] La Commission affirme que le prestataire a imposé une condition personnelle qui limitait ses chances de retourner sur le marché du travail<sup>1</sup>. Plus précisément, elle affirme qu'il limitait sa recherche d'emploi pour travailler comme artiste vidéo ou monteur vidéo.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il cherchait activement un emploi convenable<sup>2</sup>. De plus, il est d'accord pour dire qu'il cherchait du travail comme artiste vidéo et monteur vidéo, mais il affirme qu'il ne s'agissait pas d'une restriction personnelle.

---

<sup>1</sup> Voir les observations de la Commission aux pages GD4-1 à GD4-6.

<sup>2</sup> Voir les formulaires d'avis d'appel aux pages GD2-1 à GD2-15.

## Question que je dois examiner en premier

### Il y a deux dossiers.

[6] Il y a un dossier connexe du Tribunal<sup>3</sup>. Il a été instruit dans le cadre du présent appel parce qu'il concernait le même prestataire. Toutefois, des décisions distinctes ont été rendues parce que les questions juridiques étaient différentes.

## Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 8 avril 2022?

## Analyse

[8] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible conformément à ces deux dispositions. Il doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[9] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>4</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »<sup>5</sup>. Je vais examiner ces critères plus loin.

[10] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable<sup>6</sup>. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens<sup>7</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

---

<sup>3</sup> Voir le dossier connexe du Tribunal GE-22-1754.

<sup>4</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

<sup>5</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

<sup>6</sup> Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

<sup>7</sup> Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[11] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[12] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions pour déterminer si le prestataire était disponible pour travailler.

### **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[13] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>8</sup>. Je dois déterminer si ses démarches ont été soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir cherché continuellement un emploi convenable.

[14] Je dois également tenir compte des démarches faites par le prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques-unes de ces activités<sup>9</sup> :

- l'évaluation des possibilités d'emploi;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;
- le réseautage;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi;
- la participation à des entrevues.

[15] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi ont consisté notamment à chercher des emplois en ligne et à examiner des offres d'emploi sur divers sites, notamment *Rogers, Indeed et LinkedIn*. Il a également postulé plus de 20 emplois et a passé trois entrevues. En outre, deux recruteurs ont communiqué avec lui et il a fait du réseautage dans son domaine.

---

<sup>8</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[16] Le prestataire a expliqué qu'il avait concentré ses efforts sur la recherche d'emplois dans la production cinématographique et médiatique à titre d'artiste vidéo ou de monteur vidéo parce qu'il possède de l'expérience de travail et a fait des études dans ce domaine.

[17] Je conclus que le prestataire a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles. Cela signifie que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en application de cette disposition de la loi<sup>10</sup>.

[18] Plus précisément, j'ai été convaincue par les démarches du prestataire. Chaque semaine, il a entrepris diverses démarches de recherche d'emploi; il a notamment cherché et postulé des emplois en ligne, passé des entrevues, fait du réseautage et eu des discussions avec des recruteurs. Ses démarches ont été soutenues au cours de la période pertinente. De plus, le prestataire a présenté un dossier de certains des emplois qu'il a postulés en soulignant qu'il ne s'agissait pas d'une liste exhaustive, ainsi qu'une invitation à une entrevue<sup>11</sup>.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[19] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants<sup>12</sup> :

- a) Il voulait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

---

<sup>10</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

<sup>11</sup> Voir la liste d'emplois et l'invitation à une entrevue aux pages GD3-25 à GD3-30.

<sup>12</sup> Ces trois éléments sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision reformule ces trois éléments en langage simple.

[20] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite du prestataire<sup>13</sup>.

– **Désir de retourner sur le marché du travail**

[21] Je conclus que le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait disponible. Le prestataire a témoigné qu'il devait travailler parce qu'il attendait un enfant, ce que j'estime crédible.

– **Démarches pour se trouver un emploi convenable**

[22] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième élément. À l'égard de cet élément, la liste est fournie à titre indicatif seulement<sup>14</sup>.

[23] Je conclus que le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Ces démarches ont été suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur parce qu'il a fait diverses démarches pour tenter de trouver un emploi au cours de la période pertinente.

[24] Plus précisément, le prestataire a cherché des emplois en ligne et a examiné des offres d'emploi sur des sites comme *Rogers, Indeed et LinkedIn*. Il a également postulé plus de 20 emplois, il a eu trois entrevues et il a discuté avec deux recruteurs et a fait du réseautage dans son domaine. Il a présenté des preuves à l'appui sous la forme d'une liste de demandes d'emploi et d'une invitation à une entrevue<sup>15</sup>. Le prestataire a concentré ses efforts sur la recherche d'emplois convenables dans le secteur de la production cinématographique et médiatique à titre d'artiste vidéo ou de monteur vidéo parce qu'il possède de l'expérience et a fait des études dans ce domaine.

---

<sup>13</sup> Deux décisions, dans la jurisprudence, énoncent cette exigence. Il s'agit des arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

<sup>14</sup> Je ne suis pas liée par la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

<sup>15</sup> Voir la liste d'emplois et l'invitation à une entrevue aux pages GD3-25 à GD3-30.

– **Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail**

[25] Le prestataire a admis qu'il cherchait principalement du travail comme artiste vidéo ou monteur vidéo, mais il affirme que ce n'était pas une condition personnelle qui limitait ses chances de retourner au travail.

[26] Le prestataire a expliqué qu'il y avait diverses possibilités d'emploi dans son domaine lorsqu'il cherchait un emploi en ligne. Il a dit qu'il avait une voiture, qu'il était disposé à se déplacer pour se rendre au travail et qu'il cherchait des emplois qui ne nécessitaient pas de vaccination contre la COVID-19.

[27] Je conclus que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail. Le témoignage du prestataire sur cette question m'a convaincue parce qu'il semble qu'il y ait eu plusieurs possibilités d'emplois d'artiste vidéo ou de monteur vidéo d'après les demandes d'emploi qu'il a présentées. En outre, deux recruteurs ont communiqué avec lui et il a eu des entrevues. À mon avis, cela confirme qu'il y avait du travail dans son domaine de travail préféré.

[28] De plus, le prestataire était disposé à postuler des emplois en usine, mais il voulait essayer de trouver du travail dans son domaine avant de chercher d'autres types de travail. J'accepte l'explication du prestataire comme étant raisonnable.

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

[29] D'après mes conclusions relatives aux trois éléments, je juge que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[30] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. Par conséquent, l'appel est accueilli.

Solange Losier

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