



Citation : *BZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 949

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

Décision

Partie appelante : B. Z.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (529367) datée du 29 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Glenn Betteridge

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 15 février 2023

Personnes participant à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 29 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3688

Décision

[1] Je rejette l'appel de B. Z..

[2] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (AE), une personne doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler.

[3] B. Z. n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 11 avril au 15 juillet 2022.

[4] Par conséquent, la Commission de l'assurance-emploi du Canada ne peut pas lui verser de prestations régulières d'AE pour cette période.

Aperçu

[5] Pour recevoir des prestations régulières d'AE, une personne doit être disponible pour travailler. Autrement dit, la personne doit continuellement être à la recherche d'un emploi convenable.

[6] B. Z. (appelante) a cessé de travailler pendant la pandémie de COVID. Elle a perdu l'emploi qu'elle occupait dans un hôpital comme préposée aux services de soutien à la personne (PSSP) parce qu'elle n'était pas vaccinée.

[7] Elle a demandé des prestations régulières d'AE.

[8] La Commission a conclu que l'appelante limitait ses chances de trouver du travail parce qu'elle cherchait uniquement un emploi de PSSP. Cependant, elle devait être vaccinée contre la COVID-19 afin d'obtenir ce type d'emploi. La Commission a donc décidé que l'appelante n'était pas disponible pour travailler du 11 avril au 15 juillet 2022. Elle ne lui a pas versé de prestations d'AE.

[9] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit avoir cherché un travail de PSSP et postulé pour du travail en usine et des postes de concierge d'école.

[10] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 11 avril au 15 juillet 2022.

Question en litige

[11] L'appelante était-elle disponible pour travailler du 11 avril au 15 juillet 2022?

Droit sur la disponibilité pour le travail

[12] La loi prévoit, dans deux articles, qu'une personne doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'AE :

- Une personne doit prouver qu'elle fait des **démarches habituelles et raisonnables** pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* donne des exemples d'activités pour mieux expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables » en matière de recherche d'emploi². J'aborderai ces exemples plus bas.
- Une personne doit prouver qu'elle est **capable de travailler et disponible à cette fin** et incapable de trouver un emploi convenable³. Cette preuve se fait en trois temps⁴. J'examinerai plus bas ces éléments.

[13] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon les deux articles. Pour recevoir des prestations, elle doit donc prouver qu'elle respecte les règles décrites aux deux articles de loi.

Démarches habituelles et raisonnables

[14] Selon la loi, une personne doit prouver qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁵. Autrement dit, l'appelante doit toujours être à la recherche d'un emploi convenable.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁵ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

[15] Je dois examiner les démarches que l'appelante a faites pour trouver du travail. Le *Règlement* énumère neuf activités dont je dois tenir compte à cet égard⁶.

[16] Je dois aussi vérifier si ses démarches étaient soutenues et orientées vers l'obtention d'un emploi convenable⁷.

[17] L'appelante affirme qu'elle a cherché du travail du 11 avril au 15 juillet 2022 :

- Elle a cherché un emploi de PSSP parce qu'elle fait ce travail depuis 20 ans.
- Elle cherchait un emploi de PSSP par l'entremise d'amis et consultait chaque jour le site Web Indeed avec l'aide de sa fille.
- Elle a cherché un emploi de PSSP auprès de maisons de soins infirmiers locales.
- Elle recevait des alertes par courriel pour des emplois de PSSP.
- Elle a postulé environ 10 emplois de PSSP sur Indeed et a remis peut-être 20 CV.
- On ne l'avait convoquée à aucune entrevue pour un poste de PSSP, ce qu'elle attribue aux restrictions entourant la vaccination contre la COVID-19.
- Elle s'attendait à ce que l'hôpital où elle travaillait comme PSSP la rappelle lorsque la vaccination obligatoire contre la COVID-19 prendrait fin. Il aurait donc été difficile de changer de type d'emploi pour une courte période.

⁶ L'article 9.001 du *Règlement* énumère les éléments suivants : l'évaluation des possibilités d'emploi; la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation; l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement; la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi; le réseautage; la communication avec des employeurs éventuels; la présentation de demandes d'emploi; la participation à des entrevues; la participation à des évaluations des compétences.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

- Elle a rédigé une lettre d'accompagnement et soumis sa candidature comme préposée à l'entretien et concierge auprès de deux conseils scolaires.
- Elle était intéressée aux emplois en usine, dont des amis lui avaient parlé. Elle a remis un CV à un ami lorsqu'un emploi a été offert chez X.

[18] J'accepte la preuve de l'appelante concernant ses démarches pour trouver un emploi. Elle a témoigné de façon franche. Quand elle ne connaissait pas la réponse à une de mes questions ou qu'elle ne se souvenait pas d'un détail, elle le disait. Sa preuve est cohérente. Le témoignage qu'elle a livré à l'audience concorde avec ce qu'elle a dit à la Commission. Son histoire est essentiellement restée inchangée au fil du temps. Même si elle a fourni plus de détails à l'audience qu'elle en avait donné à la Commission, son témoignage ne contredit pas ce qu'elle avait dit à la Commission. Enfin, aucun élément de preuve ne va à l'encontre des siens.

[19] Je conclus que l'appelante a prouvé qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a fait la plupart des activités de recherche d'emploi énumérées dans le *Règlement*. Ses démarches ont été faites de façon continue du 11 avril au 15 juillet 2022. Autrement dit, l'appelante a fait des démarches soutenues pour trouver du travail.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[20] Je dois aussi vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable⁸. Une décision judiciaire explique ce qu'elle doit prouver en trois temps⁹ :

- Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

⁸ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

⁹ Ces trois éléments sont tirés de la décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. J'ai repris ces trois éléments en langage clair.

- Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[21] Je dois tenir compte de l'attitude et de la conduite de l'appelante lorsque j'examine chacun de ces éléments¹⁰.

– **Vouloir retourner travailler**

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

[23] D'après ce qu'elle a dit à l'audience, je conclus que l'appelante voulait retourner travailler.

[24] L'appelante a déclaré qu'elle avait traversé une mauvaise passe, mentalement, après avoir été suspendue de son emploi de PSSP. Elle a dit que reprendre le travail aurait été très bénéfique pour sa santé mentale et physique. Elle cherchait du travail tous les jours. Elle était frustrée de ne pas pouvoir obtenir un emploi de PSSP du simple fait qu'elle n'était pas vaccinée.

[25] Rien ne me permet de douter de son témoignage.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[26] L'appelante a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[27] Pour analyser ce deuxième élément, je peux examiner la liste des activités prévues au *Règlement* en matière de recherche d'emploi. Je ne peux toutefois pas laisser cette liste dicter ma décision sur cet élément. Et je ne l'ai pas fait.

[28] J'estime que l'appelante a fait des démarches de recherche d'emploi suffisamment conformes au deuxième élément. Elle s'est concentrée sur des emplois

¹⁰ La jurisprudence comprend deux décisions qui énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

correspondant à ses compétences et à son expérience. Elle a fait ce qu'elle devait pour essayer de trouver un emploi : elle a fait du réseautage; a utilisé Internet; s'est inscrite à des alertes d'emploi; a préparé un CV et des lettres d'accompagnement; et a regardé les offres d'emploi dans les maisons de soins infirmiers de sa région.

[29] De plus, elle avait une attitude positive à l'égard du travail et voulait recommencer à travailler. Elle a dit que le travail était bénéfique pour sa santé mentale et qu'elle voulait travailler pour cette raison. C'est logique. Je n'ai aucune raison de douter de sa parole.

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

[30] L'appelante avait deux conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner travailler, à savoir son refus :

- de se faire vacciner contre la COVID-19;
- de se déplacer plus de 30 à 40 minutes pour travailler.

[31] La disponibilité doit être démontrée pour chaque jour ouvrable¹¹.

[32] J'estime que l'appelante, en choisissant de ne pas se faire **vacciner contre la COVID-19**, avait une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner travailler.

[33] L'appelante affirme avoir cherché un emploi de PSSP du fait qu'elle était formée dans ce domaine. À l'audience, elle a toutefois déclaré que ces emplois exigeaient qu'elle soit vaccinée. Elle n'y a donc pas postulé. J'accepte son témoignage à ce sujet. Je n'ai aucune raison d'en douter.

¹¹ L'article 32 du *Règlement* précise qu'un jour ouvrable est chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche.

[34] Je constate aussi que l'appelante considérait seulement les emplois respectant son **temps de déplacement limite**. Cette condition personnelle limitait indûment ses chances de retourner travailler.

[35] L'appelante a dit ne pas conduire. Elle vit dans la région du Grand Toronto et va travailler en transport en commun. Il y a de nombreuses possibilités d'emploi dans cette région, qui est la plus peuplée au pays. Cependant, l'appelante cherchait seulement des emplois où elle pourrait se rendre en 30 à 40 minutes. Cette contrainte de temps était déraisonnablement restrictive dans les circonstances¹². Elle limitait ses chances de trouver un emploi et de retourner travailler.

[36] La Commission affirme que l'appelante **a seulement cherché du travail comme PSSP**. Selon elle, cette condition personnelle avait indûment limité ses chances de retourner travailler du 11 avril au 15 juillet 2022. La Commission dit que l'appelante a seulement commencé à postuler auprès des conseils scolaires le 15 juillet 2022 pour travailler comme préposée à l'entretien et concierge.

[37] L'appelante a dit qu'elle ne savait pas exactement quand elle avait commencé à postuler auprès de conseils scolaires. Elle a dit que c'était avant que la Commission annule sa décision sur une autre question d'AE (29 juillet 2022¹³). C'était aussi avant la fin des classes à la fin juin. J'accepte son témoignage sur cette question parce qu'elle s'est montrée transparente. Il n'y a aucune preuve à l'effet contraire.

[38] Je juge que l'appelante n'a pas limité sa recherche à des emplois de PSSP du 11 avril au 15 juillet 2022. D'après la preuve, il est plus probable qu'improbable qu'elle avait cherché du travail comme concierge et préposée à l'entretien en juin 2022, ou même avant.

¹² Voir, par exemple, la décision CUB 18174. Le conseil a affirmé qu'une partie prestataire ne peut pas restreindre indûment sa recherche d'emploi en refusant un emploi situé à une distance raisonnable du lieu de travail.

¹³ L'appelante a fait parvenir au Tribunal la lettre de décision de révision de la Commission annulant sa décision sur la question de l'inconduite. La lettre est datée du 29 juillet 2022.

– **L'appelante n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin**

[39] L'appelante avait deux conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner travailler.

[40] Par conséquent, elle n'a pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable, et ce du 11 avril au 15 juillet 2022.

Conclusion

[41] L'appelante n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 11 avril au 15 juillet 2022.

[42] Par conséquent, la Commission ne peut pas lui verser de prestations régulières d'AE pour cette période.

[43] Je rejette donc son appel.

Glenn Betteridge

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