



[TRADUCTION]

Référence : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1102

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

## **Décision**

**Prestataire :** A. S.  
**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 (507550) datée du 15 juillet 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Bret Edwards  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 28 novembre 2022  
**Personne présente à l'audience :** Prestataire  
**Date de la décision :** Le 20 décembre 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-2678

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Je ne suis pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut toucher de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé que le prestataire est inadmissible à des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 25 avril 2022 parce qu'il n'est 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'il doit chercher un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il est disponible pour travailler. Il doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Par conséquent, il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il est disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'est pas disponible parce qu'il ne fait pas beaucoup de recherches d'emploi et qu'il a restreint les endroits où il cherche du travail.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et il déclare qu'il cherche du travail, mais qu'il est incapable de trouver quoi que ce soit parce qu'il est plus âgé.

## Question que je dois examiner en premier

### L'appel a été précédemment ajourné

[7] L'audience relative au présent appel était initialement prévue le 24 novembre 2022. Toutefois, le prestataire ayant éprouvé des difficultés techniques (l'audio ne fonctionnait pas), l'audience a été ajournée ce jour-là.

[8] La nouvelle audience a été fixée au 28 novembre 2022. Le prestataire a d'abord éprouvé les mêmes difficultés techniques, mais il a pu les régler avec l'aide du personnel de soutien du Tribunal. L'audience s'est donc déroulée ce jour-là.

## **Le prestataire a envoyé des documents après l'audience**

[9] Le prestataire a envoyé des documents après l'audience<sup>1</sup>. J'accepte ces documents, car une grande partie de leur contenu s'est finalement révélé pertinent quant à la question de la disponibilité.

## **Question en litige**

[10] Le prestataire est-il disponible pour travailler?

## **Analyse**

[11] Deux dispositions différentes de la loi exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au titre de ces deux dispositions. Il doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[12] 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>2</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »<sup>3</sup>. Je vais examiner ces critères ci-après.

[13] 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>4</sup>. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver

---

<sup>1</sup> Pages GD17-1, GD17-2, GD18-1 et GD18-2.

<sup>2</sup> Voir l'art 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

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

<sup>4</sup> Voir l'art 18(1)(a) de la *Loi*.

pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens<sup>5</sup>. Je vais examiner ces facteurs ci-après.

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

[15] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions moi-même pour décider si le prestataire est disponible pour travailler.

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

[16] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables<sup>6</sup>. Je dois déterminer si ses démarches sont soutenues et si elles visent à obtenir un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir cherché continuellement un emploi convenable.

[17] 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 exemples de ces activités<sup>7</sup> :

- la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation;
- la communication avec des employeurs éventuels;
- la présentation de demandes d'emploi.

[18] La Commission affirme que le prestataire n'en fait pas assez pour tenter de trouver un emploi parce qu'il a fourni très peu de preuves d'une recherche d'emploi pendant sa période d'inadmissibilité<sup>8</sup>.

[19] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a cherché du travail là où il était en mesure de le faire et qu'il a fait ce qu'il peut pour consigner ses recherches d'emploi.

---

<sup>5</sup> Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

<sup>7</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

<sup>8</sup> Pages GD4-3 et GD4-4.

[20] Le prestataire a dit à la Commission et a témoigné à l'audience qu'il n'était pas disponible pour travailler du 25 avril 2022 au 11 mai 2022 parce qu'il était en vacances<sup>9</sup>. Je conclus donc que le prestataire n'a pas cherché de travail du 25 avril 2022 au 11 mai 2022.

[21] Le prestataire a dit à la Commission qu'à compter du 12 mai 2022, il a cherché du travail en communiquant avec les employeurs, mais qu'il n'a pas consigné ses démarches. Lorsqu'il a communiqué avec des employeurs, il a eu l'impression que ces derniers ne voulaient pas l'embaucher en raison de son âge ou parce qu'il retournait travailler au collège à l'automne de 2022. Il a également consulté le site Web Workopolis pour trouver du travail. On lui a envoyé de l'information sur des emplois, mais il n'y avait rien qui lui convenait<sup>10</sup>.

[22] Je note qu'en réponse, la Commission a dit au prestataire qu'il devait postuler des emplois, quels qu'ils soient, et que peu importait que l'employeur l'ait embauché ou non. Elle lui a également dit de commencer à consigner de façon détaillée ses démarches de recherche d'emploi<sup>11</sup>.

[23] Le prestataire a ensuite dit à la Commission lors d'une conversation de suivi qu'il avait cherché du travail, mais qu'il n'avait rien consigné parce qu'il consultait des offres d'emploi en TI et que les employeurs recherchent une personne ayant moins d'expérience que lui. Il a postulé un emploi (gestionnaire de projet), mais il n'a pas pu fournir de détail à ce sujet. Il a également trouvé une offre d'emploi sur Workopolis pour un poste de gestionnaire principal en TI et, le 9 juillet 2022, il a appelé l'employeur à ce sujet, mais ce dernier lui a dit qu'il cherchait une personne moins expérimentée que lui<sup>12</sup>.

[24] Je note que, selon la Commission, le prestataire a été questionné à plusieurs reprises au sujet de ses démarches de recherche d'emploi au cours de cette conversation, mais qu'il n'a pas été en mesure de fournir des détails et qu'il a

---

<sup>9</sup> Page GD3-40.

<sup>10</sup> Page GD3-37.

<sup>11</sup> Page GD3-38.

<sup>12</sup> Page GD3-39.

constamment parlé du fait qu'il n'avait pas postulé ces emplois parce qu'il ne possédait pas les compétences requises<sup>13</sup>.

[25] Le prestataire a également fourni au Tribunal une liste de recherche d'emploi couvrant la période du 18 mai 2022 au 8 août 2022. Je note qu'il s'agit d'une page dactylographiée qui contient 21 inscriptions indiquant le nom d'un employeur, une date et un poste.<sup>14</sup>

[26] Le prestataire a témoigné que lorsque la Commission lui a dit de dresser une liste de ses recherches d'emploi, il est retourné en arrière et a reconstruit celle-ci du mieux qu'il pouvait. Il n'a pas remis cette liste à la Commission parce qu'il ne l'avait pas en main lorsqu'il lui a parlé de nouveau, de sorte qu'il n'a pas pu lui en parler.

[27] Je n'accepte pas l'explication du prestataire. La Commission ne dit pas que le prestataire lui a ne serait-ce que mentionné une liste de ses recherches d'emploi. Elle affirme plutôt qu'il n'a parlé que d'un petit nombre d'emplois en particulier sans trop de détails lorsqu'on lui a posé des questions à ce sujet, comme il a été mentionné précédemment.

[28] Je conclus qu'il est raisonnable de croire que si le prestataire avait eu une liste de ses recherches d'emploi lorsqu'il a parlé à la Commission, il aurait mentionné celle-ci et l'aurait remise à la Commission pour qu'elle puisse l'examiner. Comme il n'y a aucune preuve que cela s'est produit, je conclus que le prestataire n'avait pas réellement de liste de recherches d'emploi lorsqu'il a parlé à la Commission et qu'il en a plutôt créé une par la suite dans le but de démontrer qu'il avait cherché du travail.

[29] Je conclus également que le prestataire n'a pas fourni d'éléments de preuve cohérents démontrant qu'il aurait été en mesure de reconstituer une liste exacte des emplois qu'il a postulés.

[30] Le prestataire a témoigné qu'il a la mémoire courte et qu'il a de la difficulté à se souvenir des employeurs auprès desquels il a postulé un emploi. Il a également déclaré

---

<sup>13</sup> Page GD3-40.

<sup>14</sup> Page GD2-14 et GD2-15.

qu'il supprime habituellement les demandes d'emploi dès qu'il apprend qu'il n'a pas obtenu l'emploi parce que cela le contrarie.

[31] Étant donné que le prestataire a témoigné qu'il a la mémoire courte et qu'il supprime habituellement rapidement les demandes d'emploi, je conclus qu'il est raisonnable de croire qu'il aurait été très difficile pour lui de se rappeler quels emplois il a postulés plusieurs mois auparavant lorsqu'il a dressé la liste de ses recherches d'emploi, car elle remonte à mai 2022. Je conclus donc que la liste des emplois postulés couvrant la période du 18 mai 2022 au 8 août 2022 ne fait pas état avec exactitude de ses recherches d'emploi pour cette période.

[32] Je conclus en outre que le prestataire a fourni des éléments de preuve démontrant qu'il n'a en fait pas postulé la plupart des emplois figurant sur la liste de ses recherches d'emploi.

[33] Dans ses observations postérieures à l'audience, le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas de courriels indiquant où il a fait des demandes d'emploi. Il a vérifié le site d'emplois, mais ses demandes d'emploi antérieures n'ont pas été consignées<sup>15</sup>. Il a également produit une lettre d'accompagnement, que selon lui il [traduction] « modifiait pour toutes les offres d'emploi »<sup>16</sup>.

[34] Je note que la lettre d'accompagnement du prestataire est datée du 18 mai 2022<sup>17</sup>. Je note également que le prestataire n'a pas dit qu'il avait envoyé une version plus ancienne de sa lettre. Il a plutôt dit qu'il modifiait cette lettre d'accompagnement pour toute offre d'emploi, comme il a été mentionné précédemment. Étant donné que c'est ce qu'a dit le prestataire, je conclus donc qu'il n'a pas modifié la lettre d'accompagnement depuis le 18 mai 2022, car il s'agit de la date figurant sur la version qu'il a fournie.

[35] Comme j'ai conclu que le prestataire n'a pas modifié sa lettre d'accompagnement depuis le 18 mai 2022 et qu'il n'en a pas présenté une version plus

---

<sup>15</sup> Page GD17-1.

<sup>16</sup> Page GD17-1.

<sup>17</sup> Page GD17-2.

ancienne, je conclus également qu'il n'a postulé aucun des emplois figurant sur sa liste, sauf le premier (qui est daté du 18 mai 2022). Pour que le prestataire ait postulé l'un ou l'autre des emplois figurant sur sa liste après le 18 mai 2022, il aurait fallu qu'il modifie la date de sa lettre d'accompagnement, mais il a fourni une preuve démontrant qu'il n'en avait en réalité rien fait.

[36] Dans ses observations postérieures à l'audience, le prestataire a également dit qu'il avait réseauté en rencontrant des gens socialement et en les informant qu'il cherchait un emploi temporaire<sup>18</sup>. Toutefois, je note qu'il n'a donné aucun exemple de personnes qu'il a rencontrées, de l'endroit où il les a rencontrées, du moment où ils se sont rencontrés ou du type de travail qu'il leur a dit chercher. À mon avis, il est raisonnable de croire qu'il aurait dû être en mesure de se souvenir à tout le moins de quelques exemples récents et de les fournir à titre d'exemples.

[37] Le prestataire a également témoigné qu'il a cessé de chercher du travail après le 18 août 2022 parce qu'il a alors appris qu'il avait obtenu un nouveau contrat de son collègue. Je conclus donc qu'il n'a pas cherché de travail depuis le 18 août 2022.

[38] Pour que l'on en vienne à la conclusion qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables, ses démarches de recherche d'emploi doivent être soutenues, ce qui signifie continues, pendant sa période d'inadmissibilité.

[39] Les déclarations incohérentes du prestataire au sujet de ses démarches de recherche d'emploi et le fait qu'il a fourni une preuve (sa lettre d'accompagnement) démontrant qu'il n'a pas réellement postulé la plupart des emplois figurant sur sa liste de recherche démontrent à mon avis que ses démarches ne sont soutenues pendant aucune partie de sa période d'inadmissibilité.

[40] J'en arrive donc à la conclusion, lorsque je regarde l'ensemble de sa période d'inadmissibilité, que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

---

<sup>18</sup> Page GD18-1.



[41] Le prestataire devrait donc être inadmissible suivant cette disposition législative pendant toute sa période d'inadmissibilité.

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

[42] 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 qu'il a été incapable d'obtenir un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants<sup>19</sup> :

- a) Il veut retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

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

[44] Le prestataire a démontré, pour une partie seulement de sa période d'inadmissibilité, qu'il désire retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui sera offert.

[45] Le prestataire a dit à la Commission et a témoigné qu'il était en vacances du 25 avril 2022 au 11 mai 2022, comme il a été mentionné précédemment. Étant donné qu'il était en vacances pendant cette période, je conclus qu'il ne voulait pas retourner au travail à ce moment-là.

[46] Le prestataire a témoigné qu'il voulait retourner au travail après son retour de vacances. Toutefois, j'ai déjà conclu qu'il n'a fourni aucune preuve démontrant qu'il a

---

<sup>19</sup> Ces trois facteurs sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Cette décision paraphrase ces trois critères en langage simple.

<sup>20</sup> Deux arrêts tirés de la jurisprudence énoncent cette exigence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

effectivement postulé des emplois après le 18 mai 2022 ou ne serait-ce que communiqué avec des employeurs, comme il a été mentionné précédemment. Je conclus donc qu'il n'avait pas le désir de travailler après le 18 mai 2022 pour les mêmes raisons.

[47] Le prestataire a également témoigné qu'il a signé un nouveau contrat avec son collègue le 18 août 2022. Je conclus par conséquent qu'il avait le désir de travailler à partir de cette date, car il a démontré sa volonté de retourner travailler à son collègue.

[48] Je conclus donc que le prestataire a démontré qu'il souhaitait travailler pendant une partie de sa période d'inadmissibilité, plus précisément du 12 mai 2022 au 18 mai 2022, au cours de laquelle période il a postulé un emploi, et à compter du 18 août 2022, après avoir signé un nouveau contrat avec son collègue.

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

[49] Le prestataire n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[50] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour me prononcer sur ce deuxième facteur. Pour ce facteur, la liste est fournie à titre indicatif seulement<sup>21</sup>.

[51] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi ont consisté notamment à préparer un curriculum vitæ ou une lettre d'accompagnement, à communiquer avec les employeurs qui pourraient embaucher et à postuler des emplois.

[52] J'ai expliqué ces motifs précédemment, lorsque j'ai vérifié si les démarches du prestataire pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. En particulier, j'ai conclu que le prestataire a fait des déclarations incohérentes au sujet de sa recherche d'emploi et qu'il a fourni une preuve qu'il n'avait pas réellement postulé la plupart des emplois figurant sur sa liste de recherche.

---

<sup>21</sup> Je ne suis pas lié par la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième facteur. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

[53] J'ai également conclu que le prestataire a dit qu'il ne cherchait pas de travail de la fin d'avril 2022 au début de mai 2022 et de nouveau à partir de la fin d'août 2022.

[54] Je conclus donc que le prestataire n'a pas fourni suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer que ses démarches pour trouver du travail ont été continues ou considérables pendant toute sa période d'inadmissibilité.

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

[55] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[56] Le prestataire a dit à la Commission et a témoigné qu'il avait de la difficulté à trouver du travail en TI parce que les employeurs n'aimaient pas le fait qu'il est plus âgé et plus qualifié que certains autres candidats<sup>22</sup>.

[57] Le prestataire a témoigné qu'il a postulé un poste subalterne en TI et qu'il a obtenu une entrevue. L'employeur aimait ses compétences et le prestataire a cru qu'il avait une chance d'obtenir l'emploi, mais lorsqu'il lui a mentionné qu'il était à la retraite, l'employeur lui a dit qu'il le rappellerait, mais il ne l'a jamais fait.

[58] Le prestataire a témoigné qu'il n'a postulé aucun autre poste subalterne en TI par la suite et qu'il s'est concentré uniquement sur des postes intermédiaires en TI pour lesquels il estimait avoir de meilleures chances.

[59] Je comprends que le prestataire se soit senti découragé après son entrevue pour le poste subalterne en TI et qu'il ait décidé de ne pas postuler d'autres postes semblables parce qu'il ne pensait pas que de telles démarches porteraient fruit. Mais il n'a fourni aucune preuve démontrant que les employeurs préfèrent généralement embaucher des personnes plus jeunes pour pourvoir des postes subalternes en TI.

[60] Autrement dit, je conclus que le prestataire a décidé de ne pas postuler d'autres postes subalternes en TI en raison d'une expérience négative qui aurait pu simplement

---

<sup>22</sup> Pages GD3-37, GD3-39 à GD3-40.

être un cas isolé. Il n'aurait pas pu savoir qu'il obtiendrait le même résultat à moins de tenter de postuler d'autres postes subalternes en TI, mais il ne l'a pas fait en fin de compte.

[61] Je conclus donc que le prestataire a limité ses chances de trouver du travail pendant sa période d'inadmissibilité en se concentrant uniquement sur des emplois intermédiaires en TI avant de savoir avec plus de certitude qu'il ne serait pas embauché pour occuper des postes subalternes en TI.

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

[62] D'après mes conclusions relatives aux trois critères, le prestataire n'a pas démontré qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable.

[63] Le prestataire a témoigné et a envoyé d'autres documents dans lesquels il a mentionné qu'il en voulait à la Commission de lui avoir dit qu'il n'était pas admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi parce qu'il n'avait pas versé de prestations d'assurance-emploi<sup>23</sup>. Je note que la Commission a répondu deux fois au prestataire, affirmant que cette question n'est pas pertinente pour son appel<sup>24</sup>. Je l'ai également expliqué au prestataire pendant l'audience. Si le prestataire souhaite approfondir cette question, il doit communiquer avec la Commission elle-même.

[64] Le prestataire a également témoigné que la Commission lui a dit qu'elle allait approuver ses prestations, mais qu'elle a ensuite changé d'idée et lui a demandé d'autres preuves de sa recherche d'emploi. Je ne vois aucune preuve que la Commission ait effectivement dit cela au prestataire<sup>25</sup>. Même si elle l'a fait, ma décision n'est fondée que sur les éléments de preuve pertinents dont je dispose concernant la disponibilité du prestataire. Donc, bien que je prenne note du témoignage du prestataire, je ne peux lui accorder aucun poids en l'espèce.

---

<sup>23</sup> Pages GD7-1, GD7-2, GD9-1, GD12-1, GD15-1, GD15-2, GD16-1 et GD16-2.

<sup>24</sup> Pages GD10-1 et GD14-1.

<sup>25</sup> Pages GD3-37 à GD3-41, GD4-1 à GD4-8.

## **Conclusion**

[65] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. Bien qu'il ait démontré qu'il avait le désir de travailler pendant la majeure partie de sa période d'inadmissibilité, il n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au titre des autres dispositions pertinentes de la loi. Pour cette raison, je conclus que le prestataire est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi au 25 avril 2022.

[66] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Bret Edwards

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi