



[TRADUCTION]

Citation : *JR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 433

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

Décision

Partie appelante : J. R.

Partie 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 (582418) datée du 20 avril 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 5 septembre 2023

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Personne de soutien de l'appelante

Date de la décision : Le 11 septembre 2023

Numéro de dossier : GE-23-1600

Décision

[1] J. R. est l'appelante. J'accueille son appel en partie.

[2] L'appelante a démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi du 8 août 2022 au 4 novembre 2022, et à partir du 16 décembre 2022. Cela signifie qu'elle pourrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi pendant ces périodes, pourvu qu'il n'y ait aucune autre condition d'inadmissibilité ou d'exclusion.

[3] L'appelante n'a pas prouvé sa disponibilité du 3 juillet 2022 au 7 août 2022 et du 7 novembre 2022 au 15 décembre 2022. Par conséquent, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant ces périodes.

Aperçu

[4] L'appelante a arrêté de travailler le 1^{er} avril 2022. Elle a terminé son baccalauréat en psychologie le 14 juin 2022. Par la suite, elle a déménagé avec son conjoint dans une autre province où il avait trouvé un emploi à temps plein dans une ferme d'agriculture soutenue par la communauté.

[5] L'appelante a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi le 16 juillet 2022. La Commission a établi sa période de prestations à compter du 3 juillet 2022. L'appelante a quitté sa province natale le 26 juillet 2022 et est arrivée à son nouveau domicile dans une autre province le 3 août 2022.

[6] La Commission a établi que l'appelante n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Elle a imposé un arrêt des versements (une inadmissibilité) à compter du 4 juillet 2022, et a maintenu sa décision après révision.

[7] L'appelante n'était pas d'accord avec la Commission. Elle a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale après le délai de 30 jours. Un autre membre a refusé de lui accorder plus de temps pour faire appel. L'appelante a ensuite fait appel à la division d'appel du Tribunal.

[8] Le membre de la division d'appel a conclu que le membre de la division générale avait commis une erreur de fait. Il a donc accordé à l'appelante plus de temps pour faire appel et a renvoyé l'affaire pour qu'une ou un autre membre de la division générale l'instruise. Je suis ce membre.

Question que je dois examiner en premier

Compétence

[9] J'ai décidé que j'ai la compétence de décider si l'appelante a démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pour les prestations régulières d'assurance-emploi pour la période commençant le 3 juillet 2022. Cela comprend la période où elle était à l'extérieur de la province pour assister aux funérailles de son père et s'occuper de questions liées à sa succession.

[10] La Commission soutient qu'elle n'a pas déjà statué sur la question de la disponibilité de l'appelante pendant qu'elle s'occupait d'obligations familiales à la suite du décès de son père. Elle affirme également que le Tribunal n'a pas la compétence nécessaire pour établir cette période de disponibilité.

[11] À l'audience, j'ai expliqué à l'appelante que je n'exercerais pas ma compétence sur la période où elle était à l'extérieur de la province pour s'occuper de ses obligations familiales. Cependant, après un examen plus approfondi, j'ai décidé que le dossier était complet et la jurisprudence confirme que j'ai la compétence nécessaire pour trancher cette affaire. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[12] Certaines affaires de la Cour fédérale et du Tribunal donnent à penser que le Tribunal devrait adopter une approche générale à l'égard de sa compétence, dans les limites de la loi, pour gérer les appels de façon équitable et efficiente ainsi qu'examiner les demandes et les décisions sous-jacentes afin d'établir la portée de la révision¹.

¹ Voir la décision *Fu c Canada (Procureur général)*, 2019 CF 527, la décision *ML c Ministre de l'Emploi et du Développement social*, 2020 TSS 281 au paragraphe 17, et la décision *MS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 933.

[13] Je reconnais que la compétence du Tribunal découle de la décision de révision rendue par la Commission². Si l'appelante n'est pas d'accord avec la décision de révision, elle peut faire appel à la division générale du Tribunal³.

[14] Dans la présente affaire, l'appelante a demandé la révision de la question de sa disponibilité. Elle affirme avoir dit à la Commission qu'elle était à l'extérieur de la ville pour assister aux funérailles de son père et pour s'occuper de ses affaires successorales, avant que la Commission ne termine le processus de révision. Elle dit avoir également fourni ces renseignements à la Commission lors de la discussion de révision du 8 novembre 2022.

[15] Je reconnais que l'appelante a discuté avec la Commission de la période où elle se trouvait à l'extérieur de la province pour s'occuper des funérailles et des affaires successorales de son père. Cela se rapporte directement à la question de sa disponibilité, mais la Commission n'a pas abordé cette question lorsqu'elle a terminé la révision.

[16] La *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* prévoit que la division générale a le pouvoir de « rendre la décision que la Commission aurait dû rendre »⁴.

[17] Pour les motifs énoncés ci-dessus, je conclus que j'ai la compétence nécessaire pour établir la disponibilité de l'appelante à compter du 3 juillet 2022.

Questions en litige

[18] L'appelante répond-elle aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi?

² Voir l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 54(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

Analyse

Disponibilité

[19] Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler.

[20] Différents articles de loi exigent qu'une partie prestataire démontre sa disponibilité pour le travail⁵. La Commission affirme que l'appelante était inadmissible aux termes des deux articles parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, et incapable de trouver un emploi convenable à partir du 4 juillet 2022. La Commission a décidé que l'appelante ne satisfaisait pas aux exigences de disponibilité. Elle a imposé deux inadmissibilités, une au titre de chaque article.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[21] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois vérifier si ses démarches sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable⁷. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à essayer de trouver un emploi convenable et être disponible pour l'accepter.

⁵ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que, pour prouver qu'une partie prestataire est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁷ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit le type d'emploi qui n'est pas convenable. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère les critères permettant d'établir ce qu'est un emploi convenable.

– Démarches habituelles et raisonnables

[22] Même si la Commission ne dit pas directement qu'elle a déclaré l'appelante inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle fait référence à cet article dans ses observations. Elle dit que la Commission peut exiger que l'appelante prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

[23] Les documents de la Commission ne démontrent pas qu'elle a demandé à l'appelante de prouver sa disponibilité en présentant un dossier de recherche d'emploi détaillé. L'appelante a déclaré que la Commission ne l'a jamais interrogée sur son dossier de recherche d'emploi. La Commission n'a pas non plus expliqué quels renseignements un dossier de recherche d'emploi devait contenir⁸. J'ai donc décidé que l'appelante n'est pas inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

– Emploi convenable

[24] Pour évaluer la disponibilité de l'appelante, je dois d'abord établir ce qui constitue un emploi convenable pour elle. La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas ce qu'est un emploi convenable. La loi prévoit plutôt des critères dont je dois tenir compte pour établir si un emploi est convenable ou non pour l'appelante⁹.

⁸ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Selon cette décision, la Commission peut demander à une partie prestataire de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Elle peut déclarer une partie prestataire inadmissible si elle ne se conforme pas à cette demande. Cependant, elle doit demander à la partie prestataire de fournir cette preuve et lui dire quel type de preuve répondra à ses exigences.

⁹ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un emploi n'est pas convenable pour une partie prestataire s'il s'agit : a) soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif ; b) soit d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs ; c) soit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précise que les critères servant à déterminer l'emploi convenable sont les suivants : a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail ; b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations

[25] J'estime qu'un emploi convenable pour l'appelante est un emploi qu'elle peut exercer en fonction de son expérience de travail et de sa capacité physique, qui lui offre une rémunération favorable ou une rémunération qui est habituellement convenue entre de bons employeurs et leur personnel. Voici ce dont j'ai tenu compte.

- L'appelante est très instruite. Elle a obtenu un diplôme d'études secondaires, un diplôme d'études supérieures en tant que travailleuse sociale auprès des enfants et des jeunes, un diplôme en éducation de la petite enfance et un baccalauréat ès arts en psychologie.
- Elle a travaillé pour un conseil scolaire pendant environ douze ans comme éducatrice de la petite enfance dans une maternelle d'immersion française. Auparavant, elle a travaillé pour un autre employeur pendant quatre ans comme éducatrice de la petite enfance.
- Elle a plusieurs années d'expérience dans le service à la clientèle, comme caissière ainsi que dans le nettoyage et la vente de billets. Elle a acquis cette expérience en travaillant dans une pizzeria et un cinéma.
- Elle a travaillé comme conseillère auprès des jeunes pendant plus d'un an.
- Elle a fait du gardiennage, de la cueillette de fruits et du [traduction] « bénévolat pendant une grande partie de son temps » à la ferme où elle réside actuellement.

[26] L'appelante affirme que pour elle, un emploi convenable serait un emploi à temps plein ou à temps partiel dans le domaine des services à la famille. Elle a fait valoir qu'elle n'avait jamais eu l'intention d'être ouvrière agricole.

[27] J'estime que tout type d'emploi dans le domaine des services à la famille, à titre d'éducatrice à la petite enfance, de travail auprès d'enfants, de travail général ou de vente au détail serait un emploi convenable pour l'appelante. Cela est confirmé par son

familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

expérience de travail antérieure et ses études supérieures, comme il est indiqué ci-dessus.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[28] La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelante est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹⁰ :

- a) Elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient excessivement ses chances de retourner travailler.

[29] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de l'appelante¹¹.

a) Vouloir retourner travailler

[30] Je conclus que l'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler à compter du 8 août 2022. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[31] L'appelante a demandé des prestations d'assurance-emploi le 16 juillet 2022, avant de déménager à l'autre bout du pays. Sa période de prestations est entrée en vigueur le 3 juillet 2022. Même si elle a arrêté de travailler en avril 2022 et qu'elle a terminé ses études en juin 2022, elle n'a fait aucune démarche pour se trouver un emploi avant son départ le 26 juillet 2022.

[32] L'appelante affirme avoir commencé ses déplacements au pays le 26 juillet 2022. Le 3 août 2022, après avoir voyagé aux États-Unis, elle est arrivée à la

¹⁰ 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. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair.

¹¹ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

ferme à son nouveau domicile. Elle n'a fait aucun effort pour chercher du travail, que ce soit en ligne ou autrement, avant d'arriver à son nouveau domicile.

[33] L'appelante a déclaré qu'elle a commencé à se préparer pour sa recherche d'emploi le 8 août 2022. Cela est confirmé par ses notes du 8 août 2022, qui comprennent une liste des choses qu'elle devait faire pour trouver un emploi dans son domaine¹². Elle dit que c'est également la date à laquelle elle a appris qu'il y aurait une réunion interorganismes communautaires le 3 septembre 2022. Mais cela contredit ce qu'elle a dit à la Commission.

[34] La Commission a noté que pendant sa conversation avec l'appelante, celle-ci a dit qu'elle n'avait pas cherché de travail ni postulé pour des emplois parce qu'elle était occupée à s'établir dans sa nouvelle maison dans une ferme rurale. L'appelante conteste cette conclusion. Elle affirme avoir dit à la Commission qu'elle n'avait pas postulé pour des emplois sur Internet ou sur le site d'Indeed parce qu'elle [traduction] « travaillait déjà à la ferme » et faisait du réseautage dans sa communauté.

[35] Je reconnais que la Commission a documenté le fait que le 6 septembre 2022, il y avait 59 emplois vacants en éducation de la petite enfance dans un rayon de 25 km de la résidence de l'appelante et un emploi vacant dans un rayon de 50 km¹³. Cependant, l'appelante a dit qu'elle vivait dans une petite communauté rurale et qu'elle estimait qu'il était préférable de faire du réseautage avec des professionnels de sa région. En effet, d'après son expérience, c'est ainsi que les professionnels de son secteur d'activité obtiennent un emploi convenable.

[36] Le 6 septembre 2022, la Commission a noté que l'appelante a déclaré qu'elle lui avait déjà dit qu'elle ne cherchait pas d'emploi parce qu'elle avait besoin de dix jours supplémentaires avant de chercher un emploi étant donné que sa mère venait s'assurer qu'elle était bien installée dans sa nouvelle maison. Elle a également dit qu'elle avait

¹² Voir la page GD2-45 du dossier d'appel.

¹³ Voir la page GD3-18 du dossier d'appel.

travaillé pour le conseil scolaire pendant des années et qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi chaque été et qu'elle n'avait jamais eu de problème¹⁴.

[37] Lors de l'audience, l'appelante a confirmé avoir fait ces déclarations à la Commission. Cependant, elle a également dit à la Commission qu'elle avait commencé ses démarches de recherche d'emploi en faisant du réseautage dans sa communauté et en préparant son curriculum vitae. Même si elle voulait plus de temps pour s'établir et profiter de la visite de sa mère, elle a dit que cela ne l'empêchait pas de préparer son curriculum vitae et de faire du réseautage avec les membres de la communauté pour l'aider à se lancer dans une recherche d'emploi.

[38] La Commission a documenté le fait que l'appelante a dit qu'il y avait une autre famille à la ferme qui a deux enfants et qui a besoin de services de garde, alors c'est probablement ce qu'elle fera au cours de la prochaine année¹⁵. Elle a également dit à la Commission qu'elle pouvait s'adresser au propriétaire de la ferme où elle vit et lui demander d'écrire une lettre pour lui dire qu'elle allait travailler pour lui [traduction] « dans environ trois semaines¹⁶ ».

[39] Lors de l'audience, l'appelante a livré des témoignages contradictoires concernant son travail à la ferme. Elle a expliqué en détail comment ils vivaient dans une ferme d'agriculture soutenue par la communauté, ce qui comprend le troc et l'échange pour l'hébergement, la nourriture de l'agriculture soutenue par la communauté, et où elle donne beaucoup de son temps. Une partie de ce bénévolat consistait à s'occuper des enfants du propriétaire de la ferme.

[40] L'appelante a également déclaré qu'elle occupait un poste occasionnel à temps partiel à la ferme depuis le 3 août 2022. Elle a dit qu'elle gagnait 20 \$ l'heure et qu'elle pouvait travailler [traduction] « autant qu'[elle] le voulais ». Après s'être fait demander d'autres précisions, l'appelante a déclaré qu'au début, elle était payée en argent comptant. Par la suite, tout son travail et sa rémunération ont été inscrits sur les

¹⁴ Voir la conversation du 6 septembre 2022 que la Commission a consignée aux pages GD3-16 et GD3-17 du dossier d'appel.

¹⁵ Voir la page GD3-16 du dossier d'appel.

¹⁶ Voir la page GD3-17 du dossier d'appel.

chèques de paie de son époux. La seule trace qu'elle a des dates où elle a travaillé est ce qu'elle a écrit sur une note collante. Si l'appelante a travaillé pendant cette période, elle est tenue de déclarer son travail et sa rémunération dans ses déclarations.

[41] J'ai demandé à l'appelante pourquoi elle avait besoin de prestations d'assurance-emploi si elle gagnait 20 \$ l'heure et pouvait travailler à la ferme autant qu'elle le voulait. Elle a répondu qu'elle n'avait jamais eu l'intention de travailler à la ferme. Elle voulait plutôt travailler dans son domaine des services à la famille. Elle a expliqué que le travail à la ferme n'était pas stable. Il y avait trois ouvriers agricoles à la ferme, les fruits sont cueillis seulement en saison, et il n'y avait donc pas assez de travail pour elle.

[42] L'appelante a déclaré qu'elle demande des prestations d'assurance-emploi seulement jusqu'au 31 décembre 2022. Elle a expliqué que son objectif était de passer les premières semaines à s'installer chez elle, à faire du réseautage, à connaître le quartier et à préparer son curriculum vitae et ses documents pour commencer à postuler pour des emplois dans son domaine. Elle a soutenu qu'on devrait lui accorder un certain temps pour chercher un emploi dans son domaine. Cependant, son père est décédé subitement le 26 octobre 2022 et elle a dû quitter la ville le 28 octobre 2022 pour assister à ses funérailles et gérer sa succession. Elle est retournée à la maison le 15 décembre 2022.

[43] La loi prévoit qu'avant d'être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations, une partie prestataire doit se voir accorder un délai raisonnable pour trouver un emploi correspondant à sa demande raisonnable¹⁷.

[44] Dans le cas présent, l'appelante a l'habitude de travailler pour des districts scolaires, dont les activités sont traditionnellement de septembre à juin chaque année. Elle a toujours dit qu'elle voulait travailler. Elle a commencé à participer à des entretiens d'embauche en septembre 2022. Elle avait obtenu deux emplois et participé à plusieurs autres entretiens avant le décès de son père. Elle occupe actuellement quatre emplois.

¹⁷ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 17524, CUB17387 et CUB16859.

[45] L'appelante a déclaré que lorsqu'elle a appris le décès de son père, elle a communiqué avec tous les employeurs potentiels et leur a expliqué sa situation. Elle leur a dit qu'elle devait tout mettre en attente et que s'ils voulaient donner les emplois à une autre personne en raison de son absence, elle comprendrait.

[46] L'appelante a dit que les employeurs ont laissé les emplois vacants jusqu'à son retour. Elle est retournée à la maison le 15 décembre 2022, a participé à un entretien avec X et a commencé à travailler pour X la première semaine de janvier 2023. Elle est retournée travailler comme bibliothécaire auxiliaire sur appel, un emploi qu'elle a commencé le 24 octobre 2022. Elle a commencé deux contrats à temps partiel avec X au cours de la première semaine de janvier 2023, ce qui totalise 35 heures par semaine. Elle a accepté un poste occasionnel ou à temps partiel chez X, poste qui a commencé en octobre 2022. Elle a commencé à travailler pour X le 16 janvier 2023.

[47] Ainsi, après avoir examiné attentivement la preuve dont je dispose, je conclus qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante voulait retourner travailler dans son domaine de travail normal. Elle a commencé ses démarches de recherche d'emploi le 8 août 2022. Je conclus donc qu'elle a satisfait aux exigences de ce premier facteur de disponibilité.

b) Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[48] Je conclus que l'appelante a commencé à faire des démarches pour trouver un emploi convenable à compter du 8 août 2022. J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi énumérées ci-dessous pour rendre ma décision sur ce deuxième élément. Cette liste est fournie à titre indicatif seulement pour l'examen de cet élément¹⁸.

¹⁸ Je ne suis pas obligée de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision par rapport au deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

[49] Le Règlement énumère neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques exemples de ces activités de l'assurance-emploi¹⁹ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- communiquer avec des employeurs éventuels;
- faire du réseautage;
- postuler pour des emplois et soumettre des curriculum vitae.

[50] L'appelante affirme que ses démarches pour trouver un nouvel emploi sont suffisantes pour démontrer sa disponibilité. En effet, après avoir pris quelques jours pour s'établir dans sa nouvelle demeure, elle a commencé ses démarches de recherche d'emploi par réseautage. Puis, le 8 août 2022, elle a dressé une liste de choses à faire. Cette liste explique comment elle devait mettre à jour son curriculum vitae, faire des efforts pour obtenir des copies de ses certificats, changer son permis de conduire pour une nouvelle province et faire du réseautage avec les professionnels des services à la famille et des écoles de sa communauté.

[51] L'appelante admet qu'elle n'a fait aucun effort pour trouver un emploi convenable avant de quitter sa province natale le 26 juillet 2022. Elle a passé plusieurs jours à voyager, dont trois jours aux États-Unis, avant d'arriver à sa nouvelle maison le 3 août 2022. Après avoir pris quelques jours pour s'établir, elle a commencé à se préparer à ses démarches de recherche d'emploi.

[52] Comme je l'ai mentionné plus haut, les antécédents de travail et les études récentes de l'appelante visaient à travailler pour des employeurs dont les activités sont habituellement de septembre à juin chaque année. Elle a commencé ses démarches de recherche d'emploi le 8 août 2022, peu de temps après son arrivée à sa nouvelle maison. Elle a participé à des entretiens d'embauche au cours de la première semaine

¹⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

de septembre 2022. Elle a été embauchée par deux employeurs, la X (bibliothèque) et X en octobre 2022. Elle a suivi la formation de X en octobre 2022. Cependant, en raison des circonstances malheureuses du décès de son père, elle n'a pas commencé à travailler avant janvier 2023. Par conséquent, je juge que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi convenable ont été soutenues et raisonnables à compter du 8 août 2022.

c) Limiter excessivement ses chances de retourner travailler

[53] Après avoir examiné la preuve dont je dispose, je conclus qu'il y avait des conditions personnelles qui limitaient excessivement les chances de l'appelante de retourner travailler du 3 juillet 2022 au 7 août 2022, et du 7 novembre 2022 au 15 décembre 2022.

– Disponibilité du 3 juillet 2022 au 25 juillet 2022

[54] Personne ne conteste le fait que l'appelante n'était pas disponible pour travailler du 3 juillet 2022 au 25 juillet 2022. C'est la période où elle résidait dans son ancienne province, où elle a mis sa maison en vente et où elle se préparait à déménager à l'autre bout du pays. L'appelante admet volontiers qu'elle n'a fait aucun effort pour chercher du travail ou être disponible pour travailler pendant cette période. Elle a quitté son ancienne province de résidence le 26 juillet 2022 et a traversé les États-Unis et le Canada avant d'arriver dans sa nouvelle région de résidence le 3 août 2022. J'estime donc qu'elle a limité excessivement ses chances de retourner travailler du 3 juillet 2022 au 25 juillet 2022.

– Disponibilité pendant un voyage à l'étranger du 26 au 28 juillet 2022

[55] La règle générale est qu'une personne ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi si elle est à l'étranger²⁰.

²⁰ Voir l'article 37(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[56] L'appelante affirme avoir quitté son ancienne province le 26 juillet 2022, avoir traversé les États-Unis pendant trois jours, puis être arrivée à sa nouvelle maison, dans la province où elle réside maintenant, le 3 août 2022.

[57] Selon l'ancienne adresse de l'appelante, tel qu'elle figure sur les documents au dossier, elle se trouvait à environ une heure de la frontière américaine. Elle a dit avoir quitté son ancienne province le 26 juillet 2022 et avoir voyagé aux États-Unis pendant trois jours. Je juge donc qu'elle a voyagé aux États-Unis du 26 au 28 juillet 2022.

[58] Après avoir examiné la preuve dont je dispose, je conclus que l'appelante est inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 26 au 28 juillet 2022, parce qu'elle était à l'étranger²¹.

– **Disponibilité du 29 juillet 2022 au 27 octobre 2022**

[59] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle a activement cherché un emploi du 29 juillet 2022 au 7 août 2022. Pendant cette période, elle se rendait à sa nouvelle maison, où elle est arrivée le 3 août 2022. Elle a passé les jours qui ont suivi à s'installer chez elle. Le 8 août 2022, elle a commencé à se préparer pour sa recherche d'emploi.

[60] Après avoir examiné attentivement la preuve dont je dispose, je conclus que l'appelante n'a pas prouvé sa disponibilité du 29 juillet 2022 au 7 août 2022. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[61] L'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle cherchait activement un emploi du 8 août 2022 au 27 octobre 2022. Cela signifie qu'elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période en raison d'une non-disponibilité.

²¹ L'article précise qu'une personne n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle est à l'étranger. L'inadmissibilité est imposée à toute journée normale de travail (du lundi au vendredi) durant laquelle la partie prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

– **Disponibilité lors d'un séjour à l'extérieur de la province pour assister à des funérailles et s'occuper du règlement d'une succession du 28 octobre au 15 décembre 2022**

[62] La loi ne prévoit pas d'exemption à l'obligation de prouver la disponibilité lorsqu'une personne quitte sa région d'origine en cas de décès dans sa famille. Cependant, la Commission a une politique selon laquelle elle peut considérer la partie prestataire comme étant disponible pendant une absence d'un maximum de sept jours, pour assister aux funérailles d'un membre de la famille, si des mesures ont été prises pour qu'on puisse la joindre sans retard²².

[63] Lorsque l'absence se prolonge au-delà de sept jours, la partie prestataire peut faire l'objet d'une inadmissibilité à compter du huitième jour de son absence. Chaque situation doit être évaluée individuellement, en fonction des faits précis²³.

[64] La loi prévoit que la disponibilité n'est pas prouvée dans une telle situation si la partie prestataire n'est pas en mesure de rentrer chez elle dans un délai raisonnable après avoir été informée d'une possibilité d'emploi. Ces principes s'appliquent également aux parties prestataires qui doivent quitter leur emploi pour cette raison²⁴.

[65] Pour établir la disponibilité de l'appelante pendant plus de sept jours pour assister aux funérailles de son père et s'occuper des questions liées à sa succession, je dois tenir compte des éléments suivants :

- la durée de son absence;
- la raison pour laquelle elle était loin de chez elle;
- la question de savoir si elle fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi, soit dans sa région habituelle, soit dans la région où elle se trouvait temporairement;

²² Voir l'article 10.11.4 du Guide de la détermination de l'admissibilité.

²³ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada CUB 74009 et CUB79834.

²⁴ Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 72198.

- la question de savoir si elle était capable de retourner à la maison pour participer à un entretien d'embauche, de commencer à travailler à court préavis ou de continuer à travailler, et si elle était disposée à le faire;
- sa capacité à retourner à la maison dans les 24 à 48 heures.

[66] L'appelante affirme qu'elle était à l'extérieur de la province pour s'occuper des funérailles et de la succession de son père du 28 octobre 2022 au 15 décembre 2022. Elle a communiqué avec son employeur ainsi qu'avec ses employeurs potentiels pour les informer de son absence. Elle leur a aussi dit que s'ils voulaient offrir l'emploi à une autre personne, elle comprendrait. Pendant son absence, elle a été contactée par un autre employeur et a pris les dispositions nécessaires pour participer à un entretien d'embauche vers la fin de décembre 2022, après la date prévue de son retour, soit le 15 décembre 2022. Les employeurs ont attendu son retour. Elle a repris le travail au début du mois de janvier 2023, lorsque les employeurs ont rouvert leurs portes après la fermeture des fêtes.

[67] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante est considérée comme étant disponible pendant sept jours lors de son absence pour assister aux funérailles de son père. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible pour la période du 28 octobre 2022 au 4 novembre 2022.

[68] Même si des employeurs potentiels ont pu communiquer avec l'appelante pendant son absence, elle a clairement indiqué qu'elle n'était pas disponible pour travailler ni pour participer à un entretien d'embauche avant son retour prévu le 15 décembre 2022. Cela signifie qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité et qu'elle est inadmissible du 7 novembre 2022 au 15 décembre 2022²⁵.

²⁵ Une inadmissibilité est imposée pour tout jour ouvrable normal (du lundi au vendredi) où la partie prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi.

L'appelante est-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?

[69] Selon mes conclusions précédentes, l'appelante n'a pas démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable au cours des périodes suivantes. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi comme suit.

Dates d'inadmissibilité	Motif de l'inadmissibilité
Du 3 juillet 2022 au 25 juillet 2022	Aucune recherche d'emploi
Du 26 juillet 2022 au 28 juillet 2022	À l'étranger
Du 29 juillet 2022 au 7 août 2022	Aucun effort fait (déplacements et établissement dans une nouvelle résidence)
Du 7 novembre 2022 au 15 décembre 2022	Dans une autre province et non disponible pour travailler

[70] Par conséquent, l'appelante est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 3 juillet 2022 au 7 août 2022 et du 7 novembre 2022 au 15 décembre 2022.

[71] L'appelante a prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin au cours des périodes ci-dessous. Cela signifie qu'elle pourrait avoir droit à des prestations d'assurance-emploi pendant ces périodes s'il n'y a pas d'autres questions d'inadmissibilité ou d'exclusion.

Dates d'admissibilité	Critère de disponibilité respecté
Du 8 août 2022 au 27 octobre 2022	A commencé à travailler et a poursuivi ses démarches de recherche d'emploi

Du 28 octobre 2022 au 4 novembre 2022	Sept jours pour assister aux funérailles d'un membre de sa famille
À partir du 16 décembre 2022	À la maison et disponible pour travailler et participer à des entretiens d'embauche

[72] Cela signifie que l'appelante peut être admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi du 8 août 2022 au 4 novembre 2022 et à partir du 16 décembre 2022, pourvu qu'il n'y ait aucune autre condition d'inadmissibilité ou d'exclusion.

[73] Je reconnais que l'appelante a dit avoir cotisé à la caisse de l'assurance-emploi pendant de nombreuses années, et qu'elle devrait donc recevoir des prestations pour les mois réclamés. Mais le régime d'assurance-emploi est un régime d'assurance. Il ne s'agit pas d'un fonds de pension ou d'un programme fondé sur les besoins dont on peut retirer de l'argent quand on le veut ou quand on en a besoin. Les parties prestataires doivent plutôt remplir les conditions d'admissibilité et les exigences énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* pour recevoir des prestations.

Conclusion

[74] L'appel est accueilli en partie.

Linda Bell

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