



Citation : *KL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 258

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

## Décision

**Partie appelante :** K. L.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (0) datée du 22 novembre 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Marc St-Jules

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 12 février 2024

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

**Date de la décision :** Le 13 mars 2024

**Numéro de dossier :** GE-23-3348

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à compter du 6 mars 2022.

## Aperçu

[3] L'appelante a fait une demande de renouvellement pour des prestations régulières en date du 18 janvier 2022.<sup>1</sup> Elle a ensuite reçu des prestations régulières jusqu'au 17 juillet 2022.<sup>2</sup>

[4] D'après la Commission, l'appelante a avisé la Commission le 10 août 2022 qu'elle était en fait malade débutant le 9 janvier 2022 au 25 juin 2022.<sup>3</sup> La date du 25 juin 2022 a cependant changé à quelques reprises. Elle est passée au 2 avril 2022 pour ensuite être changée en faveur du 19 mars 2022.<sup>4</sup> L'appelante a ensuite soumis une note d'une clinique médicale qu'elle est en arrêt de travail jusqu'au 5 mars 2022.<sup>5</sup>

[5] La Commission a un département d'enquête. La Commission a soumis ce cas à son département d'enquête à la suite de cette nouvelle information.<sup>6</sup>

[6] Un enquêteur des Services de l'intégrité a ensuite eu une entrevue avec l'appelante le 13 septembre 2022.<sup>7</sup> D'après cette entrevue, la Commission affirme que l'appelante a fait une seule demande d'emploi entre mars et juillet 2022.

[7] La Commission affirme que l'appelante est donc inadmissible aux prestations régulières à compter du 6 mars 2022. D'après la Commission, l'appelante n'a pas

---

<sup>1</sup> Voir RGD06.

<sup>2</sup> Voir RGD06.

<sup>3</sup> Voir GD03 pages 13 et 14.

<sup>4</sup> Voir GD03 page 13 et 14.

<sup>5</sup> Voir GD03 page 25.

<sup>6</sup> Voir GD03 page 13 et 14.

<sup>7</sup> Voir GD03 page 20.

prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

[8] L'appelante n'est pas d'accord et affirme qu'elle a effectué une recherche d'emploi. Cependant, elle n'a plus la preuve de sa recherche d'emploi. Sa recherche était par internet et elle n'a plus accès à son compte.

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

### **L'appel de l'appelante a été retourné à la division générale**

[9] L'appelante a interjeté un appel pour la première fois devant la division générale en février 2023. Il s'agissait d'une décision de réexamen datée du 2 février 2023.

[10] La division générale a conclu que l'appelante n'avait pas démontré qu'elle était incapable de travailler en raison de maladie à compter du 6 mars 2022.

[11] La division générale a également conclu que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était fondée à quitter son emploi (c'est-à-dire qu'elle n'avait pas une raison acceptable selon la loi pour le faire) quand elle l'a fait.

[12] L'appelante a ensuite demandé un appel à la division d'appel du Tribunal. Elle n'est pas d'accord qu'elle demandait des prestations maladie à compter du 6 mars 2022. Elle affirme qu'elle demandait des prestations régulières à compter du 6 mars 2022.

[13] La division d'appel a conclu que la division générale a commis une erreur importante de fait. La division d'appel est d'accord que l'appelante n'a jamais demandé de prestations de maladie à compter du 6 mars 2022.

[14] La division d'appel a donc accueilli l'appel. Le dossier est donc retourné devant la division générale afin qu'une décision soit rendue sur la disponibilité de la prestataire à travailler à compter du 6 mars 2022.

[15] La division d'appel n'a pas fait mention qu'une décision concernant le départ volontaire était requise. J'ai regardé l'appel à la division générale. Il n'y a aucune indication que l'appelante a porté un appel concernant le départ volontaire. Je vais donc regarder la disponibilité seulement.

[16] La division générale a donc examiné les faits et une nouvelle audience a eu lieu le 12 février 2024.

[17] Cette décision est le résultat de cette nouvelle analyse du dossier d'appel.

### **Une demande d'information a été soumise à la Commission après l'audience**

[18] Lors de l'audience, l'appelante a témoigné qu'elle n'était pas d'accord d'avoir déposé une demande de prestations en octobre 2021 telle que stipule le GD03. Elle a témoigné qu'elle était sans emploi depuis janvier 2022. Elle a aussi communiqué qu'elle n'avait pas eu d'explications concernant le trop payé.

[19] Pour cette raison, une demande d'information a été envoyée à la Commission en date du 16 février 2024. La Commission a répondu en date du 20 février 2024.

[20] La Commission affirme que l'appelante a soumis une demande de renouvellement en date du 18 janvier 2022. L'appelante a demandé des prestations régulières.

[21] La Commission a aussi donné des détails du trop payé. La Commission affirme que l'appelante avait reçu des prestations jusqu'à la semaine débutant le 17 juillet 2022. Le trop payé est donc 20 semaines à 578 \$ par semaine.

[22] Le 22 février 2024, le Tribunal a demandé à l'appelante si elle voulait présenter des observations supplémentaires en réponse à ces nouveaux documents. La date limite pour répondre était le 28 février 2024.

[23] En date de la décision, aucune observation n'a été reçue.

## Question en litige

[24] L'appelante était-elle disponible pour travailler à compter du 6 mars 2022?

## Analyse

[25] Deux articles de loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[26] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable<sup>8</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>9</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[27] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>10</sup>. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>11</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[28] La Commission a établi que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[29] Je vais maintenant examiner ces deux articles pour décider si l'appelante était disponible pour travailler.

---

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

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

## Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[30] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables<sup>12</sup>. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[31] Je dois aussi évaluer les démarches que l'appelante a faites pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme<sup>13</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- présenter des demandes d'emploi;

[32] J'ai examiné la preuve contenue dans le dossier d'appel. Je n'ai vu aucune demande de la Commission exigeant que l'appelant prouve qu'elle a déployé les efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi convenable.

[33] Je trouve convaincante une décision de la Division d'appel sur l'inadmissibilité en vertu du paragraphe 50(8) de la Loi sur l'assurance-emploi. La décision indique que la Commission peut demander à un prestataire de prouver qu'il a déployé les efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi. Ils peuvent exclure un prestataire qui ne se conforme pas à cette demande. Mais ils doivent demander au prestataire de fournir cette preuve et lui indiquer quel type de preuve satisfait à ses exigences.

[34] Je n'ai vu aucune preuve dans laquelle la Commission aurait demandé à l'appelante de prouver que ses efforts étaient raisonnables et habituels. La Commission n'a présenté aucun argument sur la façon dont l'appelant n'a pas réussi à prouver

---

<sup>12</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>13</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

qu'elle ne déployait pas les efforts raisonnables et habituels. La Commission à seulement résumer ce que dit la loi exige concernant le paragraphe 50(8) de *la Loi sur l'assurance-emploi* et l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[35] Je conclus que la Commission n'a pas décidé que l'appelante était inadmissible en vertu du paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ceci est basé sur le manque de preuves. Par conséquent, je n'ai pas besoin de tenir compte de cette partie de la loi pour prendre ma décision.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[36] Je dois décider si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. La décision *Faucher* est la jurisprudence qui a établi les trois éléments à examiner lorsqu'une analyse de disponibilité est effectuée. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants<sup>14</sup> :

- a) montrer qu'elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[37] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante<sup>15</sup>.

[38] Avant d'en faire l'analyse des trois éléments de la décision *Faucher*, je vais analyser la preuve des deux parties. Je vais aussi conclure quelle preuve je préfère et pourquoi.

---

<sup>14</sup> Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair et simple dans la présente décision.

<sup>15</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

[39] La Commission affirme que l'appelante a fait seulement une demande d'emploi auprès d'un employeur du mois de mars 2022 au mois de juillet 2022. Pour cette raison la Commission affirme que l'appelante n'est pas admissible aux prestations régulières à compter du 6 mars 2022.

[40] L'appelante n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle a fait demande à plusieurs emplois. Elle affirme que l'enquêteur ne voulait pas accepter ses démarches. L'appelante affirme qu'elle n'a plus accès à sa recherche d'emploi.

[41] J'estime que la preuve de la Commission est plus probable. Les paragraphes suivants expliquent pourquoi.

[42] **Changement de date de maladie.** Le 10 août 2022, l'appelante a avisé la Commission qu'elle était malade du 9 janvier 2024 au 25 juin 2022.<sup>16</sup> Elle a ensuite changé les dates qu'elle était malade. Le 23 août 2022, elle a communiqué avec la Commission. Les nouvelles dates de maladie étaient approximativement du 16 janvier 2022 au 2 avril 2022. Par la suite, l'appelante a changé de nouveau. Plus tard la même journée, l'appelante a communiqué qu'elle était malade du 16 janvier 2022 au 19 mars 2022.

[43] L'appelante a ensuite soumis une note médicale qu'elle était malade jusqu'au 5 mars 2022.<sup>17</sup>

[44] **Entrevue avec l'enquêteur de la Commission.** Le 13 septembre 2022, l'appelante a discuté avec un enquêteur de la Commission.<sup>18</sup> L'enquêteur a écrit que l'appelante « fait application pour des entreprises gouvernementales et chez d'autres employeurs. » Par la suite l'enquêteur a inscrit « Après plusieurs questions en lien avec ses démarches, la citoyenne finit par mentionner qu'elle a fait seulement une application avec la X.... »

---

<sup>16</sup> Voir GD03 pages 13 à 15.

<sup>17</sup> Voir GD03 page 25.

<sup>18</sup> Voir GD03 pages 20 et 21.

[45] L'appelante affirme que l'enquêteur ne la laissait pas parler. Il ne comprenait pas ce qu'elle disait. Je ne suis pas convaincu. Selon la façon que c'est écrit, je crois qu'il y a eu un échange d'information.

[46] **L'appelante ne peut pas fournir une recherche d'emploi.** J'ai demandé à l'appelante pour une preuve de sa recherche d'emploi. L'appelante a témoigné qu'elle n'a plus accès à son compte. Cependant, l'appelante a consenti aux droits et responsabilités lorsqu'elle a fait une demande de prestations.<sup>19</sup> D'après les droits et responsabilités, le registre de recherches d'emploi doit être conservé pour une période de six ans.

[47] L'appelante affirme que le gouvernement n'a pas bien communiqué la nécessité de conserver sa recherche d'emploi. Je ne suis pas persuadé de cet argument. Il est clair sur l'application. L'appelante a répondu sur sa demande de prestations qu'elle a « lu et j'ai bien compris mes droits et responsabilités, et : J'accepte mes droits et responsabilités. »

[48] L'appelante a changé a plus d'une reprise l'information qu'elle a donnée à la Commission. Je crois que les déclarations originales de l'appelante sont plus crédibles que son témoignage à l'audience. En effet, ses déclarations originales concernaient une simple question concernant une date de maladie. La réponse a été donnée spontanément et avant toute décision négative sur sa demande. J'accorde donc la plus grande importance à ses déclarations répétées antérieures selon lesquelles elle était malade plus tard que le 5 mars 2022.

[49] Il y a donc la possibilité que l'appelante ait changé ses réponses pour augmenter ses chances d'admissibilité.

[50] J'ai conclu que je préfère la preuve de la Commission. L'appelante n'a pas fourni suffisamment de preuves pour contredire les déclarations antérieures faites à divers employés de la Commission. Je vais maintenant regarder les trois facteurs *Faucher*.

---

<sup>19</sup> Voir RGD06 pages 4 à 14.

– **Vouloir retourner travailler**

[51] L'appelante n'a pas montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[52] J'ai conclu ci-haut que l'appelante a fait application à un seul poste de mars à juillet 2022. Avec cette information, je ne suis pas convaincu qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

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

[54] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément<sup>20</sup>.

[55] J'ai conclu que l'appelante a fait une demande d'emploi à un seul poste entre mars et juillet 2022.

[56] Je conclus donc que l'appelante n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

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

[57] L'appelante a établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[58] L'appelante travaillait avec X (X) auparavant. C'est l'emploi qui lui a permis d'établir sa demande. Par la suite, elle a seulement fait une demande d'emploi avec la X.

---

<sup>20</sup> Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[59] Je conclus que l'appelante se limitait seulement à retourner avec son employeur précédent.

– **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[60] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[61] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi après le 5 mars 2022.

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

Marc St-Jules

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