

Citation : *M. R. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2014 TSSDGAE 74

Appel n°: GE-14-811

ENTRE :

M. R.

Appelant
Prestataire

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Assurance-emploi

MEMBRE DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ
SOCIALE :

Jean-Philippe Payment

DATE D'AUDIENCE :

8 mai 2014

TYPE D'AUDIENCE :

Téléconférence

DÉCISION :

Appel rejeté.

COMPARUTIONS

Le prestataire a comparu en compagnie de son représentant légal.

DÉCISION

[1] Le Tribunal rejette l'appel du prestataire et conclut que ce dernier n'était pas disponible pour travailler alors qu'il suivait un cours de formation à temps plein.

INTRODUCTION

[2] Le prestataire a déposé une demande initiale de prestations le 23 septembre 2013 (pièce GD3-11). La *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la « Commission ») a, le 12 décembre 2013, décidé de ne pas verser de prestations au prestataire dès le 8 octobre 2012, parce que celui-ci suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'il ne pouvait démontrer qu'il était disponible pour travailler (pièce GD3-21). Le prestataire a donc déposé une demande de révision à la Commission le 7 janvier 2014 (pièce GD3-23), qui dans sa décision révisée du 7 février 2014 (pièce GD3-27), maintient intégralement sa décision initiale. Le prestataire fait donc appel de la décision révisée de la Commission auprès de ce Tribunal parce qu'il affirme la décision mal fondée en faits et en droit (pièces GD2).

MODE D'AUDIENCE

[3] L'audience s'est tenue pour les motifs invoqués dans l'avis d'audience (pièce GD1-1).

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Le Tribunal doit déterminer si le prestataire s'est conformé aux exigences de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la « Loi »), quant à savoir si le prestataire était disponible pour travailler tout en suivant un cours de formation à temps plein.

DROIT APPLICABLE

[5] Le paragraphe 18(1) de la Loi prévoit qu'un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était ce jour-là :

- a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;
- b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;
- c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.

[6] Dans l'affaire *Faucher c. Canada (Procureur général)* (A-56-96), la Cour d'appel fédérale est venue préciser quels sont les trois critères à prendre en considération afin de déterminer si un prestataire est disponible pour travailler, soit :

1. le désir du prestataire de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
2. une manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[7] La question à savoir si un prestataire est disponible à travailler est une question de faits qui repose sur l'appréciation de la preuve qui est interprétée par la jurisprudence (*Faucher c. Canada (Procureur général)* (A-56-96), *Canada (Procureur général) c. Bois* (2001 CAF 175) et *Faucher & Poirier c. Canada (Procureur général)* (A-57-96)).

[8] L'affaire *Canada (Procureur général) c. Cyrenne* (2010 CAF 349) indique qu'il existe une présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps

plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut toutefois être réfutée par une preuve de circonstances exceptionnelles.

[9] La présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler peut être réfutée lorsque la personne peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en suivant des cours. Cette situation doit être démontrée au fil du temps (*Landry c. Canada (Procureur général)* (A-719-91))

[10] Il incombe au prestataire de prouver sa disponibilité en vertu de la jurisprudence actuelle (*Canada (Procureur général) c. Renaud* (2007 CAF 328)).

PREUVE

[11] La preuve documentaire contenue au dossier est la suivante :

- a) une demande initiale de prestations datée du 23 septembre 2013 (pièce GD3-11);
- b) que le prestataire suit un cours de mécanique automobile depuis le 8 octobre 2013 (pièce GD3-15);
- c) que son cours n'a pas été approuvé dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement de compétences (pièce GD3-14).

[12] La preuve soumise lors de l'audience est la suivante :

- a) une fiche signalétique du programme de DEP de mécanique automobile au Centre Daniel-Johnson à Montréal (pièce GD5-3);
- b) l'horaire du cours en mécanique automobile pour les groupes M52, M53 et M54 du 25 avril 2014 au 30 juin 2014 (pièce GD5-4 et 5);
- c) la liste des heures travaillées à la SAQ entre le 8 septembre 2013 et le 6 avril 2013 (pièce GD5-6 et 7);
- d) un bulletin de paie pour la période comprise entre le 12 janvier 2014 et le 16 janvier 2014 (pièce GD5-8);

- e) qu'il s'est inscrit pour son cours en mars 2013 et que ce cours se déroule sur une période de cinq jours semaine (Audience).

[13] La preuve soumise après une demande du Tribunal sous l'article 32 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* :

- a) que le prestataire est un prestataire occasionnel (pièce GD8-1);
- b) que le prestataire a reçu trente et une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi pendant sa période de prestations dans cette cause (pièce GD8-1);
- c) une liste comparative des historiques de paiements dans le dossier du prestataire (pièce GD8-4 et 5).

ARGUMENTS DES PARTIES

[14] Le prestataire a fait valoir :

- a) qu'il était disponible, qu'il travaillait à temps partiel et qu'il était prêt à « laisser » son cours (pièce GD2-4);
- b) que les règlements de l'établissement ne permettent pas au prestataire de changer son horaire de cours, que s'il devait le faire, il devrait l'abandonner (pièce GD3-15);
- c) que les obligations de son cours se déroulent à l'extérieur de ses heures normales de travail (pièce GD3-15);
- d) qu'il modifierait son horaire pour accepter un emploi (pièce GD3-16);
- e) qu'il suit le cours de mécanique automobile car il veut travailler comme mécanicien diésel auprès de son employeur actuel (pièce GD3-19);
- f) que si ces cours entraînent en conflit avec un emploi à temps plein, il abandonnerait ceux-ci « tout dépendant des circonstances » (pièce GD3-19);

- g) qu'il est prêt à travailler 40 heures par semaine du lundi au vendredi dès 15h (pièce GD3-19);
- h) qu'il ne recherche pas d'emploi en tant que tel car il travaille encore pour la SAQ (pièce GD3-19);
- i) qu'il est sur appel auprès de la SAQ (pièce GD3-26);
- j) qu'au mois de décembre 2013, il a fait trois applications pour du travail et n'en a pas fait d'autres par la suite (pièce GD3-26);
- k) qu'il est prêt à accepter un emploi à 18.50\$ de l'heure, qu'il souhaite idéalement travailler de soir et que si on lui offrait un travail à temps plein pendant qu'il suit son cours, qu'il abandonnerait ce dernier (pièce GD3-26);
- l) que dans le cas où un employeur lui offrait un emploi permanent, il essaiera de négocier la possibilité de pouvoir terminer de travailler une fois la mise à pied auprès de la SAQ terminée et si l'employeur refuse, il n'acceptera pas l'emploi, car les conditions de travail à la SAQ sont très intéressantes (pièce GD3-26);
- m) quand il est sur appel, il est avisé de la possibilité de faire des heures la journée où il y a une demande de la part de l'employeur (Audience);
- n) qu'il a débuté son cours en le 8 octobre 2013 (Audience);
- o) qu'il n'a pas modifié ses disponibilités auprès de son employeur depuis le début de son cours (Audience);
- p) qu'il pouvait travailler de soir et suivre son cours de jour (Audience);
- q) qu'il n'y a pas moyen de changer les heures de cours, mais d'interrompre le cours pour le reprendre plus tard avec un autre groupe (Audience);
- r) qu'il est disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 pour la SAQ, mais que son ancienneté l'amène plus à travailler de soir que de jour (Audience);

- s) qu'il n'aurait pas lâché sa formation pour une job de jour au salaire minimum (*sic.*), mais qu'au salaire adéquat et avec une garantie d'heures, il aurait laissé sa formation de côté (Audience);
- t) qu'il a fait des recherches sur des sites internet d'emploi, qu'il recherchait plus particulièrement des emplois de soir, mais aussi de jour avec un salaire convenable, mais que rien ne lui convenait (Audience);
- u) que la Commission ne lui a pas donné de délai, ni d'avertissement pour lui dire d'élargir sa recherche d'emploi (Audience);
- v) qu'il ne voyait pas l'intérêt de déposer un CV pour un emploi dont le salaire était insuffisant ou l'emploi n'était pas convenable (Audience);
- w) qu'on ne lui a pas donné la catégorie de travailleur qui s'appliquait à lui, mais qu'il savait que dans sa catégorie, il devait chercher à 70% de son salaire (Audience);
- x) que sa formation n'est pas « entendue » avec l'employeur, parce que pour avoir accès au poste, il lui faut ce cours (Audience).

[15] L'intimée a soutenu :

- a) que le prestataire suit un cours à temps plein de sa propre initiative depuis le 8 octobre 2013, du lundi au vendredi de 7h30 à 14h30 (pièce GD4-3);
- b) que bien qu'il déclare qu'il modifierait l'horaire afin d'accepter un emploi, les règlements de son établissement d'enseignement ne permettent pas qu'il change son horaire de formation (pièce GD4-3);
- c) qu'en plus, même s'il déclare être prêt à laisser son cours, il affirme qu'il évaluerait les possibilités de cet emploi avant de quitter son cours (pièce GD4-4);
- d) que les motifs du prestataire l'ayant mené à suivre ce cours, sont l'obtention d'un emploi à temps plein régulier auprès de la Société des Alcools du Québec, soit son

employeur actuel, une fois la formation complétée et que ces faits démontrent qu'il est peu probable que le prestataire abandonne son cours de formation pour accepter un autre emploi (pièce GD4-4);

- e) que le prestataire n'a jamais travaillé tout en suivant un cours de formation (pièce GD4-4);
- f) que même si le prestataire déclare être disponible à travailler 40 heures par semaine pendant ses cours, il n'en demeure pas moins qu'il ne recherche pas d'emploi parce que son employeur a seulement diminué son travail pendant deux semaines (pièce GD4-4);
- g) que le prestataire déclare ne pas être à la recherche d'emploi présentement parce qu'il travaille encore à la Société des Alcools du Québec, et que même avec la réduction de ses heures de travail subit, il se contente de son emploi à temps partiel (pièce GD4-4);
- h) que le prestataire est disponible à travailler uniquement en dehors de ses heures de formation, soit à partir de 15h 00 (pièce GD4-4);
- i) que les faits démontrent clairement que le prestataire n'a fait aucun effort pour se trouver un emploi depuis le début de son cours (pièce GD4-4);
- j) qu'elle soutient que le prestataire ne démontre pas faire des efforts de façon régulière et continue pour améliorer sa situation en se trouvant un autre emploi (pièce GD4-4);
- k) que le prestataire démontre ainsi qu'il se contente de son emploi à temps partiel à la Société des Alcools du Québec (pièce GD4-4);
- l) qu'en règle générale, les prestataires doivent être disposés à chercher et accepter tous les emplois permanents et temporaires auprès d'autres employeurs (pièce GD4-5);
- m) qu'en imposant ces restrictions, le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler à partir du début de sa formation, soit le 8 octobre 2013 et il est

démontré par les faits au dossier que l'intention première du prestataire est de poursuivre ses études afin de pouvoir travailler chez son employeur (pièce GD4-5).

ANALYSE

[16] L'affaire *Cyrenne* (2010 CAF 349) indique qu'il existe une présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut toutefois être réfutée par une preuve de circonstances exceptionnelles. Toutefois dans l'affaire *Landry* (A-719-91), la Cour indique que la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler peut être réfutée.

[17] Tel qu'énoncé dans l'arrêt *Bois* (2001 CAF 175), la question à savoir si un prestataire est disponible à travailler est une question de faits qui repose sur l'appréciation de la preuve. Ensuite, tel qu'énoncé dans l'affaire *Faucher* (A-56-96), la disponibilité exigée par un prestataire conformément au paragraphe 18(1)a) de la Loi s'évalue en tenant compte de trois critères.

1er critère

[18] Tout d'abord, un prestataire doit démontrer un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert. Le prestataire a fait valoir au Tribunal qu'il a fait des recherches sur différents engins de recherche d'emploi et que de toute façon, il s'était inscrit à son cours de mécanique automobile qui débutait le 8 octobre 2013 et ce, bien avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[19] Dans la cause devant ce Tribunal, le prestataire est assez crédible de sa personne quand il fait la nomenclature des sites internet et des entreprises où il a évalué la possibilité de déposer sa candidature. Il fait entre autre l'étalage de ses besoins d'emploi en rapport avec sa situation d'étudiant et subséquemment, il a su exprimer plutôt clairement au Tribunal sa situation générale de travailleur et de chercheur d'emploi. De ce fait, le prestataire explique que ses cours se déroulent de 7h30 à 14h et que son horaire de travail habituel est de 15h30 à 2h du matin du dimanche au jeudi. Le prestataire explique au

Tribunal qu'il n'a pas modifié ses disponibilités auprès de son employeur et qu'elles sont toujours de 24h par jour, 7 jours sur 7, mais que le quart de travail ayant le plus de possibilités pour lui est toujours le quart de soir.

[20] Pour le Tribunal, le prestataire fait montre du désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert. Même si le prestataire désire débiter une nouvelle carrière à la SAQ, aucun faits en présence ne prouvent, dans ce dossier précis, que son désir de retourner sur le marché du travail ait pu être entaché par sa décision de retourner sur les bancs d'école. À ce titre, pendant un certain nombre de semaines, le prestataire a jonglé entre son travail habituel à temps plein auprès de la SAQ et sa formation de mécanicien à temps plein.

[21] En démontrant qu'il était capable de travailler à temps plein et à étudier à temps plein de l'automne 2013 au temps des fêtes 2013, le prestataire a démontré que ce choix personnel ne compromettait pas son désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert comme l'affaire *Faucher* le propose.

2^{ème} critère

[22] Puis, un prestataire doit manifester le désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour trouver un emploi convenable. Dans son argumentaire, le prestataire indique avoir fait des recherches d'emploi. Il expose rapidement au Tribunal la liste des sites de recherche qu'il a consulté lors de l'audience. Particulièrement, le prestataire met beaucoup d'emphasis sur la simple recherche d'emploi sur des sites internet, mais pas sur le dépôt de candidatures. Le prestataire dit avoir vu beaucoup d'emplois qui étaient hors de la stricte définition de l'emploi convenable selon la catégorie de prestataire dans laquelle il se retrouve, soit un prestataire occasionnel dans le cadre de de l'initiative *Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles*, prenant effet le 6 janvier 2013. En outre, le prestataire indique que selon le paragraphe 9.002(f) du Règlement se référant à l'article 9.004 du même Règlement, il n'a pas trouvé un emploi convenable financièrement parlant.

[23] Le Tribunal croit que l'article 9.002 du Règlement doit être perçu comme une grille d'analyse dans laquelle tout prestataire doit prouver tout au long de l'exercice qu'il répond aux critères énumérés de 9.002(a) à (f). À ce titre, la somme des critères de l'article 9.002 du Règlement est limitée et le Tribunal croit la somme des critères indissociables les uns des autres.

[24] Dans cette cause, le prestataire indique qu'il a recherché l'emploi convenable mais ne l'a pas trouvé. Il est certes plausible que le prestataire ait pu rechercher sur des sites internet des emplois convenables comme le Tribunal le comprend dans le premier critère, mais il revient au prestataire seul de prouver qu'il n'a pas trouvé l'emploi convenable. Dans le cadre de l'arrêt Faucher, le Tribunal considère qu'il est aussi de la seule responsabilité du prestataire de prouver qu'il a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour trouver un emploi convenable. Dans la cause qui est devant ce Tribunal, le prestataire n'a pas soumis la liste des emplois mis de côté, mais dont il fait très succinctement l'étalage, ni la nomenclature des caractéristiques propres desdits emplois, ni même les raisons, emploi par emploi, pour lesquelles il les a rejetés et ce, en lien direct avec les paragraphes (a) à (f) de l'article 9.002 du Règlement.

[25] Même si le Tribunal peut convenir de la bonne crédibilité du prestataire sur son désir de rechercher l'emploi convenable, il est raisonnable de déterminer qu'il revient la responsabilité au prestataire seul de prouver qu'il a recherché l'emploi convenable et ainsi démontrer la « manifestation du désir » du deuxième critère de l'affaire *Faucher*. Dans le cas du prestataire, il affirme ne pas avoir trouvé cet emploi convenable mais ne dépose aucune preuve justificative qui pourrait appuyer sa position.

[26] Sur la question de l'application de l'« initiative » qui fait directement référence à l'article 9.001 et suivants du Règlement, même si la Commission avance que « (...) les prestataires sont tenus de chercher et d'accepter tout emploi à temps plein, temps partiel, de soir, de nuit et par poste et ce, dès le début de la période de prestations qui a été établie », il n'en est rien pour ce Tribunal. De ce fait, le Tribunal affirme que cette initiative s'inscrit dans une démarche où l'exclusion de tous les emplois convenables, ou types d'horaires de

travail atypique par exemple ne sauraient être des considérations valables pour exclure certaines offres d'emplois dans le cadre d'une recherche d'emploi.

[27] Même si l'article 9.002 du Règlement n'oblige certes pas un prestataire à accepter n'importe quel emploi à n'importe quel prix, il n'est certainement pas pour autant raisonnable d'affirmer qu'il est du devoir de la Commission d'aviser le prestataire d'élargir ses recherches aux termes de sa catégorie de prestataire pour trouver l'emploi convenable. Le prestataire n'a qu'à se référer aux responsabilités individuelles qui lui sont relayées lors de sa demande de prestations (pièce GD3-5 et suivantes dans cette cause) pour connaître les obligations entourant sa demande d'assurance-emploi et comprendre qu'elles lui ont déjà été communiquées à ce moment.

Détermination de la catégorie de prestataire

[28] Sur la question de la détermination de la catégorie de prestataire, il est d'avis du Tribunal qu'il revient à la Commission seule de déterminer dans quelle catégorie un prestataire se retrouve. Par chance, le prestataire n'a pas fait d'erreur sur cette question dans cette cause, mais une erreur aurait pu lui être préjudiciable. Il est d'ailleurs reconnu par ce Tribunal et des cours qui lui sont supérieures, que la seule source d'information valide sur le dossier spécifique d'un prestataire est la Commission.

En résumé

[29] Est-ce que le Tribunal peut affirmer que le prestataire a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour trouver un emploi convenable? Le Tribunal est d'avis que non. Le prestataire n'a pas fait la démonstration d'une recherche d'emploi active exhaustive pour trouver l'emploi convenable et n'a pas prouvé que les emplois qu'il a mis de côté en vertu de l'article 9.002 du Règlement n'étaient pas convenables. Il paraît alors difficile pour le prestataire de démontrer qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable et ce, peu importe la définition de ce qu'il entend être un emploi convenable dans son cas particulier.

[30] Il est à noter que le Tribunal n'analyse pas le critère la recherche raisonnable contenue à l'article 9.001 du Règlement car le législateur a été clair, le concept de

démarches habituelles et raisonnables ne s'applique en l'espèce qu'à l'application du paragraphe 50(8) de la Loi.

3^{ème} critère

[31] Finalement, un prestataire ne doit pas se poser de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail. Il est de l'avis du Tribunal que le prestataire s'est posé des conditions personnelles pouvant limiter indument ses chances de retour sur le marché du travail en débutant un cours de formation.

[32] En s'appuyant sur l'arrêt *Landry* (A-719-91), le Tribunal en vient à la conclusion que le prestataire n'a pas renversé la présomption quant à sa non-disponibilité à cause de sa période de formation à temps plein dès le 8 octobre 2013. En fait, le Tribunal ne peut que constater que la période de trois mois où le prestataire a jonglé entre travail et études ne pouvait satisfaire à la définition de « peut être prouvé au fil du temps » tel que certaines jurisprudences l'enseignent. Le Tribunal ne croit pas non plus que le prestataire puisse satisfaire à la définition de preuve de circonstances exceptionnelles telles que l'arrêt *Cyrenne* le propose, puisqu'il ne fait pas montre de circonstances exceptionnelles pouvant renverser la présomption précédemment définie dans cette cause.

Sur la question de l'horaire normal du prestataire

[33] Quant à la question à savoir si la Commission doit prendre en compte l'horaire normal de l'emploi précédent du prestataire pour le qualifier aux prestations, le Tribunal croit qu'il s'agit là d'une définition limitative de la notion de « disponibilité » et que cette définition n'a aucune portée dans cette cause puisque le prestataire est techniquement disponible 24h sur 24, 7 jours sur 7 auprès de son employeur habituel, la SAQ. Le prestataire a donc la possibilité de travailler sur toute cette plage horaire, toute l'année. Les horaires plus réguliers que le prestataire semble faire de soir, ne sont pas limitatifs, mais plutôt issus d'une conjoncture, soit du fait que les heures les plus disponibles pour son rang d'ancienneté sont proposées de soir, comme il le décrit, et non à d'autres moments de la journée. Le prestataire ne peut pas affirmer que ses horaires réguliers se déroulent de soir, car il est de son avis même que son travail est sur appel et que son horaire pourrait l'amener à travailler durant toutes les heures possibles de travail proposées par la SAQ.

En résumé

[34] Le Tribunal doit analyser les trois éléments de l'arrêt *Faucher* (A-56-96), qui doivent être considérés pour en arriver à une conclusion. Un prestataire n'a donc pas nécessairement l'obligation de remplir les trois critères pour que sa disponibilité puisse être évaluée comme conforme ou non à la lettre de la Loi. Comme l'arrêt *Bois* (2001 CAF 175) l'expose très pertinemment, la question à savoir si un prestataire est disponible à travailler est une question de faits qui repose sur l'appréciation de la preuve qui est interprétée par la jurisprudence.

[35] Dans cette cause, le Tribunal en vient à la conclusion que le prestataire s'est posé des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail en débutant des cours de formation à temps plein parce qu'il n'a pas renversé la présomption selon laquelle quelqu'un qui suit un cours de formation à temps plein est réputé ne pas être disponible.

[36] Dans cette cause, le Tribunal en vient aussi à la conclusion que le prestataire n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour trouver un emploi convenable.

CONCLUSION

[37] L'appel est rejeté.

Jean-Philippe Payment
Membre, Division générale

DATE DES MOTIFS : 18 juillet 2014.