



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *S. M. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 77

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-4751

ENTRE :

S. M.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division Générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Takis Pappas

DATE DE L'AUDIENCE : Le 29 mai 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 5 juin 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS : L'appelante n'a pas assisté à l'audience par téléconférence qui a eu lieu le 29 mai 2017. Le Tribunal a attendu pendant une quinzaine de minutes, après l'heure prévue, puis a procédé à l'audience. Le Tribunal remarque que l'avis d'audience a été envoyé par la poste à l'appelante le 19 avril 2017. Les éléments de preuve au dossier montrent que l'appelante a reçu et signé l'avis d'audience le 24 avril 2017. Selon le paragraphe 12(1) du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*, si une partie omet de se présenter à l'audience, le Tribunal peut procéder en son absence, s'il est convaincu qu'elle a été avisée de la tenue de l'audience. Le Tribunal est convaincu que l'appelante a reçu l'avis d'audience.

INTRODUCTION

[1] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 4 septembre 2016.

[2] L'intimée a imposé à l'appelante une inadmissibilité, aux termes de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) parce que cette dernière n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours de formation.

[3] Le 21 octobre 2016, l'appelante a demandé une révision de la décision de l'intimée. L'intimée a maintenu sa décision initiale et, le 16 décembre 2016, l'appelante a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale.

[4] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les motifs suivants :

- a) la complexité de la question ou des questions portées en appel;
- b) le fait que l'appelante sera la seule partie présente;
- c) les renseignements figurant au dossier et le besoin d'obtenir des renseignements supplémentaires;

- d) le mode d'audience est conforme à l'exigence du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale* selon laquelle l'instance doit se dérouler de la manière la plus informelle et expéditive que les circonstances, l'équité et la justice naturelle permettent.

QUESTION EN LITIGE

[5] Il s'agit de déterminer si une inadmissibilité devrait être imposée à l'appelante, conformément à l'alinéa 18a), parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours de formation.

PREUVE

[6] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi le 4 septembre 2016.

[7] L'appelante a informé l'intimée qu'elle s'était inscrite à deux cours et qu'elle passait cinq heures par semaine en classe (GD3-16).

[8] Le 6 septembre 2016, l'appelante a entamé la première année du baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie, à titre d'étudiante à temps partiel. Elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors des heures de classe. Les cours avaient lieu les lundis, mercredis et vendredis, de 13 h à 14 h 15, et les jeudis de 16 h à 17 h 30. En plus des cinq heures et quinze minutes qu'elle devait passer en classe, elle devait consacrer de huit à neuf heures de plus à ses études. Le programme lui coûtait 6 000 \$ et les livres 1 000 \$. L'appelante avait inscrit son nom sur une liste du bureau d'embauche syndical, mais n'a pas tenté de trouver un emploi auprès d'autres employeurs. Elle a précisé qu'elle quitterait le programme si un emploi lui était offert par l'intermédiaire du bureau d'embauche syndical (GD3-17).

[9] Aux termes de l'article 18 de la *Loi*, l'intimée a imposé à l'appelante une inadmissibilité, qui a pris effet le 6 septembre 2016, parce que cette dernière n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours de formation.

[10] Dans sa demande de révision, l'appelante a indiqué qu'elle n'était disponible qu'en dehors des heures de classe, qu'elle n'avait pas remis son curriculum vitae à d'autres employeurs et qu'elle comptait sur son syndicat pour obtenir un emploi. Elle a également

déclaré qu'elle abandonnerait le cours pour un emploi du syndicat parce qu'elle toucherait alors un salaire de 70 000 \$ par année; elle a répété que, selon ce qu'elle avait compris, elle pouvait compter sur son syndicat pendant les six premières semaines pour trouver un emploi.

OBSERVATIONS

[11] L'appelante a soutenu ce qui suit :

- a. Elle a pris les mesures appropriées, lorsqu'elle a présenté sa demande de prestations de l'assurance-emploi, en laissant son syndicat lui trouver un emploi pendant les six premières semaines, puis en cherchant activement elle-même un emploi par la suite.
- b. Elle a effectué la plupart de ses recherches en ligne pour trouver un emploi. Elle espérait et croyait être capable de trouver un emploi dont l'horaire tiendrait compte de son horaire de cours (GD2-3).

[12] L'intimée a soutenu ce qui suit :

- a. Une personne qui suit un cours à temps plein sans y avoir été dirigée par une autorité désignée par la Commission doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable; elle doit également satisfaire aux exigences en matière de disponibilité auxquelles sont assujettis tous les prestataires qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi.
- b. L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours à temps plein étant donné qu'elle n'était disponible, sans restriction, que les samedis, les dimanches et les mardis. Les lundis, les mercredis, les jeudis et les vendredis, elle ne peut travailler qu'en dehors des heures de cours, soit les soirs. L'appelante n'a jamais travaillé tout en suivant un programme de formation. Les faits montrent qu'elle comptait sur son syndicat pour trouver un emploi et qu'elle n'aurait abandonné son cours que si elle avait obtenu un emploi par l'intermédiaire du syndicat.

- c. L'appelante n'a fourni aucun élément de preuve démontrant qu'elle avait effectué une recherche continue et sérieuse et qu'elle avait déployé des efforts réels pour trouver un emploi, et ce, malgré le fait qu'elle avait été informée que c'était ce qu'elle devait faire.

ANALYSE

[13] Les dispositions législatives pertinentes sont présentées en annexe de la présente décision.

[14] Pour établir la preuve relative à la disponibilité aux termes de l'alinéa 18(1)a) de la *Loi*, le paragraphe 50(8) de la *Loi* prévoit que la Commission peut exiger de la prestataire qu'elle prouve qu'elle fait les démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[15] Dans l'arrêt *Faucher c. Canada* (A-56-96), la Cour a déclaré que la disponibilité devait se vérifier par l'analyse de trois éléments :

- a. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert,
- b. l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable,
- c. le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[16] Il existe une présomption selon laquelle une personne qui s'inscrit à un programme d'études à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut toutefois être réfutée en démontrant l'existence de circonstances exceptionnelles (*Cyrenne* 2010 CAF 349; *Wang* 2008 CAF 112; *Gagnon* 2005 CAF 321; *Rideout* 2004 CAF 304; *Boland* 2004 CAF 251; *Primard* 2003 CAF 349; *Landry* A-719-91).

[17] Cette présomption peut être réfutée si la personne démontre qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en suivant des cours. Cette situation doit être démontrée au fil du temps (*Rideout* 2004 CAF 304; *Boland* 2004 CAF 251; *Loder* 2004 CAF 18; *Primard* 2003 CAF 349; *Landry* A-719-91).

[18] Dans l'affaire qui nous occupe, l'intimée a soutenu que l'appelante n'avait pas démontré sa disponibilité parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein. Elle n'est disponible, sans restriction, que le samedi, le dimanche et le mardi. Le lundi, le mercredi, le jeudi et le vendredi, elle ne peut travailler que les soirs, en dehors des heures de cours. L'appelante n'a jamais travaillé tout en suivant un programme de formation. Les faits montrent qu'elle comptait sur son syndicat pour trouver un emploi et qu'elle n'aurait abandonné son cours que si elle avait obtenu un emploi par l'intermédiaire du syndicat.

[19] L'appelante a soutenu qu'elle estime avoir pris les mesures appropriées lorsqu'elle a présenté sa demande de prestations de l'assurance-emploi, en laissant son syndicat lui trouver un emploi pendant les six premières semaines, puis en cherchant activement elle-même un emploi par la suite. Elle a effectué la plupart de ses recherches d'emploi en ligne. Elle espérait et croyait pouvoir trouver un emploi dont l'horaire tiendrait compte de son horaire de cours.

[20] Le Tribunal a examiné les restrictions imposées aux heures de disponibilité de l'appelante en raison des cours qu'elle suivait. Il conclut que ces restrictions limitent la capacité de l'appelante d'accepter un emploi à temps plein durant les heures normales de travail. L'appelante aurait peut-être eu droit à des prestations si elle avait été congédiée, qu'elle ne s'était pas inscrite à un cours de formation et qu'elle avait satisfait aux exigences de la *Loi*. Les faits en l'espèce montrent que l'appelante s'était inscrite à l'école.

[21] Le Tribunal est également d'avis qu'il n'y a aucun élément de preuve démontrant que l'appelante a déjà occupé un emploi à temps plein tout en étudiant.

[22] Dans l'arrêt *Canada (PG) c. Gauthier*, 2006 CAF 40, la Cour a établi le principe selon lequel la personne qui indûment restreint sa disponibilité est inadmissible aux bénéfices des prestations en vertu de l'article 18 de la *Loi*. De plus, aux fins d'application de l'article 18, l'article 32 du *Règlement* exclut les samedis et les dimanches de la définition de « jour ouvrable ».

[23] Dans l'arrêt *Faucher c. Canada (A-56-96)*, la Cour a déclaré clairement qu'une personne est disponible lorsqu'elle ne fixe pas de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail.

[24] L'appelante a répondu à l'intimée qu'elle comptait sur le bureau d'embauche syndical pour trouver un emploi et qu'elle n'aurait abandonné le cours que si elle obtenait un emploi par l'intermédiaire du syndicat.

[25] Le Tribunal accepte l'observation de l'intimée selon laquelle le fait d'attendre passivement d'obtenir un emploi par l'entremise de son syndicat tout en espérant et en croyant qu'il est possible d'en trouver un qui tiendra compte d'un horaire scolaire, et ce, sans chercher un emploi, ne correspond pas à la manifestation d'un effort sincère pour en trouver un.

[26] Le Tribunal est d'avis que l'appelante n'a pas fourni d'information concernant une recherche d'emploi qui démontre qu'elle a fait les démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi. Dans l'arrêt *Faucher c. Canada (A-56-96)*, la Cour a déclaré clairement que, pour établir la disponibilité, il faut prendre en considération le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert et l'expression de ce désir par des efforts de trouver cet emploi convenable.

[27] Le Tribunal conclut que l'appelante n'était pas disponible pour travailler pour la période commençant le 6 septembre 2016.

[28] Il se peut que l'appelante ait eu une bonne raison de suivre un cours afin d'améliorer ses chances de trouver un emploi dans un domaine qu'elle aimait, mais elle devait quand même prouver qu'elle était disponible pour travailler. Dans la décision *CUB 80859*, le juge-arbitre se prononce sur l'intention de la *Loi sur l'assurance-emploi* en ce qui a trait aux cours de formation.

« Le prestataire a sans aucun doute pris une excellente décision sur le plan personnel en suivant un cours qui lui permettrait d'augmenter ses chances de trouver un bon emploi, mais il devait quand même prouver qu'il était disponible pour travailler à plein temps, conformément à la *Loi*. La *Loi sur l'assurance-emploi* ne vise pas à subventionner les études des prestataires, sauf dans les cas où la Commission les dirige vers des cours de formation spécifiques. »

[29] Pour les motifs susmentionnés, le Tribunal conclut que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours de formation et que, par conséquent, une inadmissibilité prenant effet le 6 septembre 2016 devrait lui être imposée.

CONCLUSION

[30] L'appel est rejeté.

Takis Pappas

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

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGISLATIVES PERTINENTES

Loi sur l'assurance-emploi

18 (1) Le 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.

(2) Le prestataire à qui des prestations doivent être payées au titre de l'un des articles 23 à 23.3 n'est pas inadmissible au titre de l'alinéa (1)b) parce qu'il ne peut prouver qu'il aurait été disponible pour travailler n'eût été la maladie, la blessure ou la mise en quarantaine.

50 (1) Tout prestataire qui ne remplit pas une condition ou ne satisfait pas à une exigence prévue par le présent article n'est pas admissible au bénéfice des prestations tant qu'il n'a pas rempli cette condition ou satisfait à cette exigence.

(2) Toute demande de prestations est présentée de la manière ordonnée au bureau de la Commission qui dessert le territoire où réside le prestataire ou à tout autre endroit prévu par règlement ou ordonné par la Commission.

(3) Toute demande de prestations est présentée sur un formulaire fourni ou approuvé par la Commission et rempli conformément aux instructions de celle-ci.

(4) Toute demande de prestations pour une semaine de chômage comprise dans une période de prestations est présentée dans le délai prévu par règlement.

(5) La Commission peut exiger d'autres renseignements du prestataire relativement à toute demande de prestations.

(6) La Commission peut demander à tout prestataire ou à tout groupe ou catégorie de prestataires de se rendre à une heure raisonnable à un endroit convenable pour présenter en personne une demande de prestations ou fournir des renseignements exigés en vertu du paragraphe (5).

(7) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail, la Commission peut exiger qu'il s'inscrive comme demandeur d'emploi à un organisme de placement fédéral ou provincial et qu'il communique avec cet organisme à des moments raisonnables que la Commission ou l'organisme lui fixera.

(8) Pour obtenir d'un prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

(8.1) Pour obtenir d'un prestataire la preuve que les conditions prévues aux paragraphes 23.1(2) ou 152.06(1) sont remplies, la Commission peut exiger du prestataire qu'il lui fournisse un autre certificat délivré par un médecin ou un infirmier praticien.

(9) Tout prestataire est tenu, sauf autorisation contraire de la Commission, de fournir l'adresse postale de sa résidence habituelle.

(10) La Commission peut suspendre ou modifier les conditions ou exigences du présent article ou des règlements chaque fois que, à son avis, les circonstances le justifient pour le bien du prestataire ou un groupe ou une catégorie de prestataires.