



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *G. L. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 256

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-624

ENTRE :

G. L.

Appelant (prestataire)

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée (Commission)

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

DÉCISION RENDUE PAR : Candace R. Salmon

DATE DE L'AUDIENCE : 22 février 2019

DATE DE LA DÉCISION : 22 février 2019

DÉCISION

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas droit au bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler et qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

APERÇU

[2] Le prestataire suit un programme de formation à temps partiel pour améliorer ses compétences, après avoir été licencié. Il a présenté une demande initiale de prestations régulières d'assurance-emploi (AE), mais la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a déterminé qu'il était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour le travail pendant sa formation. La Commission a maintenu sa décision à l'étape du nouvel examen. Le prestataire interjette appel de la décision auprès du Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) en faisant valoir sa disponibilité pour le travail et en affirmant que la Commission s'est fondée sur des renseignements erronés pour prendre sa décision.

QUESTIONS PRÉLIMINAIRES

[3] Le prestataire a autorisé une représentante à présenter son dossier. Elle a confirmé que le prestataire a choisi de ne pas prendre part à l'audience par téléconférence, soit la forme d'audience demandée dans l'avis d'appel, et a refusé l'offre d'une autre forme d'audience mieux adaptée à la préférence du prestataire, soit une communication en personne.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] **Question en litige n° 1** – Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable en date du 24 septembre 2018?

[5] **Question en litige n° 2** – Le prestataire a-t-il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail à compter du 24 septembre 2018?

ANALYSE

[6] Pour avoir le droit de recevoir des prestations régulières d'AE, les prestataires doivent prouver que pour chaque jour ouvrable, ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable¹. Un jour ouvrable est n'importe quel jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche². Les prestataires doivent également prouver qu'il est plus probable que le contraire qu'ils font des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable³. Pour déterminer si les démarches d'un prestataire sont habituelles et raisonnables, je dois comparer ses activités aux critères énumérés dans le Règlement⁴. Le Règlement énonce également des critères pour déterminer si un emploi est un emploi convenable⁵.

Question en litige n° 1 – Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable en date du 24 septembre 2018?

[7] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable en date du 24 septembre 2018.

[8] La disponibilité n'est pas définie dans la législation. Le prestataire peut établir sa disponibilité en prouvant sa volonté de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert et ses démarches pour trouver un emploi convenable, et en n'établissant pas de conditions personnelles qui pourraient restreindre ses chances de retourner sur le marché du travail⁶.

[9] Le prestataire a été licencié de son emploi le 18 août 2018. Il a décidé de suivre un cours de perfectionnement pour pouvoir faire des demandes dans d'autres programmes d'études. Le prestataire s'est inscrit à un cours à temps partiel au Nova Scotia Community College devant être donné du 5 septembre 2018 au 19 avril 2019. Le prestataire a fait valoir à la Commission qu'il était en classe de 8 h 30 à 9 h 30 et de 10 h 30 à 12 h 30 les lundis, de 8 h 30 à 9 h 30 et de 13 h à 14 h les mardis, de 8 h 30 à 11 h 30 les mercredis et de 8 h 30 à 12 h 30 les jeudis, soit un total de

¹ *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*, art 18(1)(a).

² *Loi*, art 32.

³ *Loi*, art 50(8); *Canada (Procureur générale) c Renaud*, 2007 CAF 328.

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*, art 9.001.

⁵ *Règlement*, art 9.002.

⁶ *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96.

12 heures par semaine. Il a également déclaré à la Commission qu'il consacre de deux à trois heures additionnelles par semaine à l'étude.

[10] Le prestataire a déclaré dans la demande initiale de prestations d'AE qu'il n'était pas disponible pour travailler ni capable de le faire dans les mêmes conditions ou dans de meilleures conditions que celles qui étaient siennes avant de commencer son cours parce qu'il est à l'école du lundi au jeudi. Il a déclaré que compte tenu de ses classes prévues et du temps consacré à l'étude, il était disponible pour travailler seulement les vendredis, samedis et dimanches. La représentante, qui a témoigné après avoir fait une affirmation solennelle, a déclaré à l'audience que le père du prestataire a aidé à remplir le formulaire de demande et ne comprenait pas bien les questions. Elle prétend que le prestataire est disponible pour travailler tous les jours, et que ses heures doivent être modifiées pendant qu'il est à l'école.

[11] Le formulaire de demande de prestations d'AE demande ce que le prestataire ferait s'il se faisait offrir un emploi à temps plein. Le prestataire pouvait choisir d'abandonner le cours et d'accepter l'emploi, de terminer le cours et de refuser l'emploi, d'accepter l'emploi avec date de début repoussée pour pouvoir terminer son cours, ou de modifier son horaire de cours pour accepter l'emploi. Il a choisi de terminer son cours plutôt que d'accepter l'emploi. Le prestataire a également dit à un agent de la Commission le 5 novembre 2018 qu'il rejeterait une offre d'emploi à temps plein si elle entraînait en conflit avec le programme.

[12] Le prestataire a également déclaré dans le formulaire de demande qu'il a fait des démarches pour trouver du travail depuis le début de son cours. En revanche, dans une conversation avec un agent de la Commission tenue le 5 novembre 2018, il a déclaré qu'il n'avait fait aucune demande d'emploi depuis son licenciement et qu'il ne cherchait pas de travail en raison de sa charge de cours. Il dit avoir répondu dans le formulaire de demande qu'il cherchait du travail parce qu'il avait l'occasion de retourner à son emploi précédent, mais il n'y est pas retourné parce qu'il était aux études. La représentante a expliqué que le prestataire a reçu un appel et s'est fait offrir un emploi par son employeur précédent, mais qu'il s'agissait de seulement une ou deux heures de travail un jour donné et que cela entraînait en conflit avec son horaire d'études. La représentante a déclaré que le prestataire ne s'est pas fait offrir un emploi constant à temps plein ou à temps partiel.

[13] Le prestataire a parlé à un agent différent de la Commission le 5 décembre 2018 et a déclaré qu'il n'avait pas cherché de travail depuis son licenciement et depuis sa dernière conversation avec un agent le 5 novembre 2018. Il a répété qu'il n'abandonnerait pas ses cours s'il se faisait offrir un emploi à temps plein.

[14] Le prestataire a soutenu dans l'avis d'appel qu'il a interjeté appel en raison des renseignements erronés contenus dans la lettre de décision de la Commission datée du 6 décembre 2018. Il a écrit qu'il n'avait pas déclaré ne pas chercher d'emploi, ni ne pas vouloir délaissier sa formation au profit d'un emploi. Je conclus que le prestataire a déclaré à plusieurs reprises à la Commission qu'il ne cherchait pas d'emploi en raison de son programme de formation, et qu'il n'accepterait pas d'emploi si celui-ci entraînait en conflit avec son programme de formation, parce que c'est ce qu'il a déclaré dans le formulaire de demande de prestations d'AE et parce qu'il est consigné qu'il a répété la même déclaration à différents agents de la Commission. La preuve n'appuie pas son affirmation dans l'avis d'appel selon laquelle la décision de la Commission a été prise sur la base de renseignements erronés.

[15] Le désir de retourner au travail doit être sincère et démontré par l'attitude et la conduite du prestataire⁷. J'accepte que le prestataire a déclaré à la Commission qu'il n'avait fait aucune demande d'emploi après avoir été licencié de son emploi le 18 août 2018, outre sa demande faite auprès d'un employeur précédent. Bien que sa représentante a fait valoir qu'il a fait quelques demandes d'emploi dans l'industrie de la pêche, et a déclaré que les débouchés professionnels sont rares dans la région, cela ne satisfait pas à l'exigence que le prestataire démontre qu'il voulait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert, ou qu'il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

[16] L'horaire de cours du prestataire en date du 24 septembre 2018 était du lundi au jeudi, à différentes heures. Bien que le prestataire était en cours ou aux études de 12 à 15 heures par semaine, son horaire scolaire comprenait des heures qui seraient habituellement des heures d'emploi. Lorsqu'un prestataire n'est disponible que pendant certaines périodes de certains jours en raison de ses études, sa disponibilité est limitée et restreint ses chances de trouver un emploi⁸.

⁷ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92.

⁸ *Duquet c Canada (Commission de l'Emploi et de l'Immigration)*, 2008 CAF 313.

La disponibilité requiert une volonté de réintégrer le monde du travail dans des conditions normales sans indûment limiter ses chances d'obtenir un emploi⁹.

[17] La représentante a soutenu que le prestataire n'était à l'école que 12 heures par semaine et qu'il était autrement disponible pour travailler. Compte tenu du fait que le prestataire n'était pas disponible pour travailler une journée type de 9 h à 17 h et que son horaire de cours comprenait les heures en matinée et en après-midi, je juge que le prestataire n'était pas disponible pour travailler dans des conditions de travail régulières. De plus, comme le prestataire devait assister à des cours et n'accepterait pas un emploi qui gênerait ses cours, je conclus que le prestataire établit des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de réintégrer le monde du travail.

[18] La représentante a soutenu que le prestataire devient confus lorsqu'il ne se trouve pas face à face avec quelqu'un et qu'il ne savait peut-être pas ce qu'il disait ou ne comprenait pas les questions posées. Elle a témoigné qu'elle s'est présentée à un centre de Service Canada avec le prestataire et s'est souvenue que lorsque le prestataire s'est fait dire par la Commission qu'il avait déclaré qu'il n'abandonnerait pas son cours pour accepter du travail à temps plein, il était « décontenancé ». Elle a témoigné qu'elle lui a parlé à l'extérieur du centre de Service Canada et il a dit qu'il ne savait pas ce qu'il disait.

[19] La représentante a soutenu que la Commission autorise habituellement un prestataire à fréquenter l'école moins de 15 heures par semaine sans problème; elle ne comprenait donc pas pourquoi le prestataire était pénalisé pour avoir été en classe seulement 12 heures par semaine. Je constate que la question de savoir si la Commission dispose d'une politique relative au nombre d'heures de travail possible d'un prestataire pendant qu'il perçoit des prestations d'AE n'est pas pertinente pour mes fins; je puis seulement prendre en compte la loi sur la disponibilité, et la façon dont cette loi s'applique aux faits de l'espèce.

Question en litige n° 2 – Le prestataire a-t-il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail à compter du 24 septembre 2018?

[20] Les démarches d'un prestataire pour trouver un emploi sont considérées habituelles et raisonnables si elles sont soutenues, axées sur l'obtention d'un emploi convenable, et formées de

⁹ *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349.

certaines activités. Ces activités peuvent comprendre l'évaluation des débouchés professionnels, la préparation d'un curriculum vitae ou d'une lettre d'accompagnement, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou à des banques d'emplois électroniques ou à des agences de recherche d'emplois, la participation à des ateliers de recherche d'emplois ou des foires de l'emploi, le réseautage, les contacts avec des employeurs éventuels, la présence à des entrevues, et la réalisation d'évaluations des compétences¹⁰. Il incombe au prestataire de prouver selon la prépondérance des probabilités qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

[21] Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des démarches soutenues pour trouver un emploi convenable. Le prestataire a déclaré à la Commission qu'il ne cherchait pas d'emploi en raison de sa charge de cours. La représentante a soutenu qu'elle s'est fait dire par le prestataire et ses parents qu'il a visité deux entreprises de pêche en quête de travail, et qu'il a fait des demandes dans des magasins locaux. La représentante n'a pu fournir d'autres éléments de preuve de la recherche d'emploi alléguée, y compris certains noms de plus de deux entreprises où le prestataire a fait des demandes, les dates de présentation de demandes, ou la preuve de suivi des demandes par le prestataire.

[22] Je conclus que le prestataire n'a pas présenté de preuves pour établir, selon la prépondérance des probabilités, que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables. De plus, rien ne prouve que le prestataire se butait à des limites qui rendraient un emploi non convenable. La représentante a déclaré que les parents du prestataire disposent peut-être d'un document mettant en preuve sa recherche d'emploi, mais le document ne lui a pas été fourni. J'ai demandé si la représentante voulait obtenir le document pour le dossier et j'ai expliqué qu'aucune autre documentation ne sera acceptée si ce dossier devait être instruit devant d'autres tribunaux d'appel. La représentante a refusé et s'est dite satisfaite de procéder sur la base du contenu actuel du dossier. Compte tenu de la situation, la seule preuve de recherche d'emploi était la déclaration de la représentante selon laquelle les parents du prestataire lui ont dit qu'il avait fait des demandes d'emploi dans deux entreprises de pêche et quelques autres dans leur région.

¹⁰ *Règlement*, art 9.001(b).

[23] Je conclus que le prestataire n'a pas prouvé qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable à compter du 24 septembre 2018, parce qu'il a déclaré à la Commission le 5 décembre 2018 qu'il n'a exercé aucune des activités de recherche d'emploi décrites précédemment. La représentante ne pouvait dire si le prestataire avait réalisé l'une ou l'autre des activités de recherche d'emploi décrites plus haut, si ce n'est en déclarant qu'il a tenté de trouver du travail dans des entreprises de pêche locales. Si j'accepte que le prestataire a fait quelques demandes d'emploi à partir du 24 septembre 2018, cela ne répond pas pour autant aux exigences d'une recherche soutenue d'un emploi convenable, parce que ladite recherche d'emploi est très limitée. De plus, j'accorde davantage de poids à la déclaration faite par le prestataire à la Commission qu'il n'a exercé aucune des activités de recherche d'emploi en raison de ses cours et de sa charge d'études qu'à la déclaration de la représentante selon laquelle il a peut-être réalisé quelques-unes de ces activités, parce qu'il a fait sa déclaration à la Commission tandis que la représentante n'avait pas de connaissance directe des activités censément exécutées par le prestataire.

[24] La représentante a soutenu que le prestataire éprouve de la difficulté à comprendre le processus d'AE, et a parfois des problèmes de communication. J'ai offert à la représentante la possibilité de fixer une nouvelle date de tenue d'une audience en personne si cela s'avérait préférable pour favoriser la participation du prestataire, et elle a choisi de procéder à l'audience par téléconférence, car le prestataire a décidé de ne pas participer. La représentante n'a donné aucun motif médical ni diagnostic comme raison justifiant l'incompréhension par le prestataire des questions qui lui sont posées, ou une mauvaise façon de s'exprimer dans ses déclarations à la Commission. Compte tenu de cette situation, j'ai examiné la preuve et je conclus que les réponses du prestataire aux questions de la Commission montrent qu'il comprenait ce qu'on lui demandait. Ses réponses ont peut-être donné lieu à une décision défavorable dans son cas, mais il a fait ses déclarations à plusieurs reprises, notamment dans le formulaire de demande initiale et lors de deux appels téléphoniques avec des agents différents de la Commission. J'estime que les déclarations du prestataire sont crédibles parce qu'elles étaient spontanées. Les faits n'étaient pas son affirmation énoncée dans l'avis d'appel selon laquelle la Commission a utilisé des renseignements erronés pour trancher sa demande.

[25] Pour les motifs qui précèdent, je juge que le prestataire est inadmissible aux prestations d'AE en vertu de l'alinéa 18(1)a) et du paragraphe 50(8) de la Loi.

CONCLUSION

[26] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas droit au bénéfice des prestations parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler et qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en date du 24 septembre 2018.

Candace R. Salmon

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 22 février 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTION :	Josephine Kennedy, représentante de l'appelant