



Tribunal de la sécurité  
sociale du Canada

Social Security  
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *T. B. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1482

Numéro de dossier du Tribunal : GE-19-3149

ENTRE :

**T. B.**

Appelant / prestataire

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 : Leanne Bourassa

DATE DE L'AUDIENCE : Le 1<sup>er</sup> octobre 2019

DATE DE LA DÉCISION : Le 11 octobre 2019

## DÉCISION

[1] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Cela signifie qu'il est inadmissible au bénéfice des prestations.

## APERÇU

[2] Le prestataire a commencé un programme de préapprentissage et peu de temps après, il a quitté son emploi à temps plein. L'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a communiqué avec le prestataire pour obtenir le code de référence de son programme et lui a dit par la suite qu'ils avaient approuvé sa formation. Ils ont ensuite examiné l'affaire et déterminée que le prestataire ne suivait pas un programme de formation recommandé par la Commission ou une autorité déléguée par celle-ci. Puisqu'il n'avait pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études, le prestataire s'est vu refuser le bénéfice de prestations. Le prestataire conteste cette décision, car il affirme que la Commission lui avait dit que sa formation avait été approuvée, et que cette décision a ensuite été changée. Il avait aussi cherché du travail pendant qu'il étudiait.

[3] Afin de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (AE), une partie prestataire doit avoir été disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue; une partie prestataire doit faire une démarche de recherche d'emploi. La Commission a déterminé que le prestataire était inadmissible à recevoir des prestations d'AE en date du 25 mars 2019, car il n'était pas disponible pour travailler.

[4] Je dois déterminer si le prestataire a démontré<sup>1</sup> qu'il était disponible pour travailler. La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il suivait un programme de formation à temps plein de sa propre initiative et qu'il accordait la priorité à ses études plutôt qu'à chercher un emploi. Le prestataire n'est pas d'accord et il affirme que sa priorité était de trouver un emploi à temps plein; son programme de formation avait pour but de l'aider à être dans une meilleure position pour trouver un emploi.

---

<sup>1</sup> Il incombe au prestataire de le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

[5] Bien que je sois consciente que le prestataire a aussi été exclu du bénéfice des prestations parce que la Commission a déterminé qu'il avait volontairement quitté son emploi sans justification, cette affaire a été entendue par un autre membre du Tribunal et ne sera pas abordée dans la présente décision. J'examinerai seulement la disponibilité à travailler du prestataire.

## **QUESTION EN LITIGE**

[6] Le prestataire était-il disponible pour travailler?

## **ANALYSE**

### *Inscription à un cours de formation recommandé*

[7] Il y a un débat entre les parties pour savoir si le programme de préapprentissage de mécanicien industriel auquel le prestataire était inscrit était un programme qui lui avait été recommandé par la Commission ou son délégué. Cela est important, car lorsqu'une partie prestataire suit un cours ou un programme de formation qui lui a été recommandé par le Commission ou une autorité déléguée par celle-ci, elle est considérée comme étant capable de travailler et disponible à le faire<sup>2</sup>.

[8] J'estime que le prestataire ne suivait pas un programme de formation qui lui avait été recommandé par la Commission ou une autorité déléguée par celle-ci.

[9] Dans sa demande de prestations d'AE du 31 mars 2019, le prestataire a affirmé qu'il suivait un programme de formation qui lui avait été recommandé. La Commission l'a appelé le 3 avril 2019 pour obtenir le code de référence de sa formation, mais lorsque le prestataire n'a pu leur en fournir un, ils ont parlé à un conseiller du collègue qui leur a dit qu'il n'y avait pas de code. Quoi qu'il en soit, le prestataire affirme que le 30 avril 2019, la Commission lui a confirmé qu'ils acceptaient que son programme était un programme qui lui avait été recommandé. Les documents internes de la Commission montrent que cette décision a été rendue. Toutefois, la Commission a révisé cette décision et le 24 juin 2019, elle a informé le prestataire qu'ils avaient révisé la décision et qu'ils ne pouvaient lui verser des prestations étant donné qu'il suivait un

---

<sup>2</sup> *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 25(1).

cours de formation de sa propre initiative et qu'il n'avait pas démontré sa disponibilité à travailler.

[10] Le prestataire a affirmé qu'il avait trouvé le programme au collège George Brown lorsque sa conjointe lui a montré le site Web du collège. Il a fait une demande d'inscription et a été accepté immédiatement. Moins d'une semaine s'est écoulée entre la date de son inscription et le début des cours. Il avoue ne pas avoir obtenu l'autorisation du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario, ni d'aucune autre entité que celle du collège offrant le programme, pour suivre ce programme de formation. Lorsque la Commission a communiqué avec le collège pour obtenir un numéro de référence, le collège n'a pas pu lui en fournir un, mais a dit que des étudiants recevaient des prestations d'AE pendant qu'ils suivaient ce programme.

[11] Bien que la Commission ait initialement décidé que le prestataire suivait un cours de formation recommandé, il n'est pas clair sur quoi elle s'est fondée pour arriver à cette décision. Rien ne démontre que le programme que suivait le prestataire était autorisé par une entité gouvernementale ou que le prestataire avait été dirigé vers ce programme par quelqu'un agissant à titre officiel.

[12] Puisque j'estime que le prestataire n'était pas inscrit à un cours de formation recommandé, pour obtenir des prestations d'AE, il devait démontrer qu'il était disponible pour travailler.

### ***Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi***

[13] Deux sections différentes de la loi exigent que les parties prestataires démontrent qu'elles sont disponibles pour travailler<sup>3</sup>; la Commission a jugé que le prestataire était inadmissible selon les deux. Je vais d'abord déterminer si le prestataire a démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Pour obtenir d'une partie prestataire la preuve de sa disponibilité pour le travail et de son incapacité d'obtenir un emploi convenable, l'article 50(8) précise que la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. L'article 18(1)a) de la Loi sur l'AE 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.

<sup>4</sup> Loi sur l'AE, art 50(8).

[14] La loi établit des critères dont je dois tenir compte au moment de déterminer si les démarches entreprises par une partie prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>5</sup>. Je dois déterminer si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Je dois également évaluer les efforts du prestataire relatifs aux activités de recherche d'emploi suivantes : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, et la participation à des entrevues et des évaluations des compétences.

[15] La Commission affirme que le prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour essayer de trouver un emploi. Le prestataire n'est pas d'accord. Il déclare que les efforts qu'il a déployés étaient suffisants pour démontrer qu'il était disponible pour travailler. J'estime que le prestataire n'a pas fait de démarches habituelles et raisonnables pour trouver un nouvel emploi.

[16] Le prestataire soutient que même s'il étudiait à temps plein et qu'il croyait suivre un cours de formation recommandé, il cherchait aussi activement un emploi.

[17] Je note que le prestataire a fourni des éléments de preuve démontrant qu'il avait eu quelques échanges avec un conseiller à son collègue le 26 avril 2019 afin d'obtenir de la rétroaction sur son curriculum vitae et sa lettre de présentation, de même que pour trouver des emplois qui l'intéressaient. Le prestataire a aussi indiqué qu'un volet de son programme d'études comprenait des ateliers sur la rédaction d'un curriculum vitae, des simulations d'entrevues et de l'information sur la recherche d'emplois.

[18] La Commission soutient que les services offerts par le collègue du prestataire relatifs à la recherche d'emploi étaient conçus pour des emplois liés au cours de formation du prestataire, et limités à ce type d'emplois, et qu'ils ne pouvaient pas être pris en considération dans le contexte d'une recherche d'emploi plus large.

---

<sup>5</sup> *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 9.001.

[19] J'estime que même s'ils faisaient partie de son programme d'instruction, le prestataire participait à des activités qui pouvaient l'aider dans sa recherche d'emploi globale.

[20] La Commission soutient également que le prestataire a seulement amorcé sa recherche d'emploi après avoir été informé qu'il ne suivait pas un programme de formation vers lequel il avait été dirigé.

[21] Le prestataire a fourni des exemples d'offres d'emploi qu'il avait reçues et de demandes d'emploi qu'il avait envoyées. Je note que les courriels de demandes d'emploi et les lettres de présentation qui sont liés à son cours de formation ou qui lui permettraient de [traduction] « mettre un pied dans la porte » chez des entreprises qui pourraient par la suite reconnaître sa formation. Il y a seulement trois ou quatre confirmations de demandes qui ont été fournies et elles datent d'après le 24 juin 2019. Seulement une demande pour un poste en vente d'avant cette période a été fournie comme élément de preuve, et elle date du 16 mai 2019. Cela est conforme aux arguments de la Commission. J'estime que cela ne démontre pas un effort soutenu pour trouver un emploi convenable.

[22] Le prestataire a affirmé qu'en plus des demandes d'emploi qu'il a fournies au Tribunal, il avait aussi appelé son ancien syndicat des acteurs pour signaler sa disponibilité et un service d'embauche de personnel pour des événements avec lequel il avait déjà travaillé. Il explique aussi qu'il s'est rendu dans plusieurs usines qui cherchaient du personnel pour savoir s'ils avaient des postes d'ouvrier. Toutefois, il a seulement fourni un élément de preuve pour une de ces visites.

[23] J'estime que le prestataire n'a pas prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles. Bien qu'il ait participé à certaines activités pour améliorer ses perspectives professionnelles, les éléments de preuve ne démontrent pas qu'il cherchait un travail et qu'il postulait pour des emplois variés de manière soutenue après qu'il a commencé ses études.

***Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable***

[24] Je dois aussi déterminer si le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable<sup>6</sup>. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il était disponible aux termes de cet article :

- a) désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est disponible;
- b) exprimer ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
- c) aucune condition personnelle qui pourrait limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail<sup>7</sup>.

Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité<sup>8</sup> ainsi qu'examiner l'attitude et la conduite du prestataire<sup>9</sup>.

[25] De plus, je dois garder à l'esprit que les parties prestataires qui se sont inscrites à un programme d'études à temps plein de leur propre initiative sont présumées ne pas être disponibles pour travailler. Cette présomption peut seulement être réfutée dans des circonstances exceptionnelles<sup>10</sup>.

[26] Le prestataire a informé la Commission que pour son programme, il était en classe du lundi au vendredi de 9 h à 15 h ou de 8 h à 16 h et qu'il passait environ trois heures par semaine à faire des travaux. Cela serait considéré comme des études à temps plein.

[27] Le prestataire soutient qu'une de ses circonstances exceptionnelles était qu'étant donné qu'il croyait suivre un programme recommandé, il avait l'impression qu'il n'avait pas à prouver qu'il cherchait du travail.

---

<sup>6</sup> Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

<sup>7</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>8</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>9</sup> *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A474-97.

<sup>10</sup> *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349; *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

[28] Le 30 avril 2019, la Commission a dit au prestataire qu'ils avaient déterminé que le cours était un programme recommandé. Toutefois, le 24 juin 2019, ils lui ont dit qu'ils avaient changé d'avis. J'estime que pour la période entre ces deux dates, le prestataire a démontré que ses circonstances étaient exceptionnelles et que la présomption de non-disponibilité ne devrait pas s'appliquer. Néanmoins, le prestataire a tout de même une obligation positive de prouver qu'il était disponible pour travailler.

[29] Toutefois, j'estime qu'avant le 30 avril 2019 et une fois que le prestataire a été informé le 24 juin 2019 que son cours de formation n'était pas recommandé, la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler parce qu'il étudiait à temps plein de sa propre initiative s'appliquait.

Le prestataire avait-il le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible?

[30] La Commission soutient que le prestataire ne souhaitait pas retourner sur le marché du travail et qu'il accordait la priorité à ses études à temps plein.

[31] Le prestataire affirme que sa priorité était de recommencer à travailler le plus tôt possible et qu'en fait, son intention initiale était de continuer à travailler pendant ses études.

Malheureusement, sa situation de travail est devenue intenable et il a dû quitter son emploi et en chercher un autre pendant qu'il étudiait.

[32] J'accepte que le prestataire avait l'intention de travailler pendant qu'il étudiait et qu'il aurait préféré avoir un emploi. Toutefois, je ne crois pas que ce désir s'est traduit par des démarches pour trouver un emploi convenable.

Le prestataire a-t-il fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[33] Le prestataire n'a pas fait de démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Bien que je n'y suis pas liée au moment de trancher cette exigence particulière, j'ai examiné la liste d'activités de recherche d'emploi énumérées ci-dessus à titre indicatif pour évaluer ce deuxième facteur. Pour les raisons expliquées ci-dessus, les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient les suivantes : la consultation de services d'orientation



professionnelle et la participation à de la formation sur la recherche d'emploi offerte par son collègue, la mise à jour de son curriculum vitae et de sa lettre de présentation, la consultation d'offres d'emploi et la visite en personne d'usines qui tenaient des événements d'embauche. Il a aussi informé son ancien syndicat et une agence de placement qu'il était disponible.

[34] La Commission soutient que ces démarches ne sont pas suffisantes, car les services offerts par son collègue ciblaient spécifiquement des emplois de mécanicien de chantier. De plus, les seules demandes d'emploi qu'il a envoyées étaient pour des postes liés au stage qu'il devait faire dans le cadre de son programme.

[35] J'estime que le prestataire a pris des mesures pour améliorer ses perspectives d'emploi en profitant des services offerts par son collègue. Toutefois, puisqu'il n'a pas démontré qu'il avait postulé pour plus que quelques emplois liés à son cours de formation et principalement après avoir été informé qu'il n'avait pas droit à des prestations, j'estime qu'il n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

Le prestataire a-t-il fixé des conditions personnelles qui auraient pu limiter excessivement ses chances de réintégrer le marché du travail?

[36] Le prestataire s'est effectivement fixé des conditions personnelles qui auraient pu indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail. Le prestataire affirme ne pas avoir fait cela, car il était prêt à arrêter son programme en tout temps pour un emploi à temps plein. La Commission affirme que le prestataire limitait les heures durant lesquelles il était disponible pour travailler et que sa recherche d'emploi se limitait aux emplois directement liés à ses études et convenables pour son stage. J'estime que le prestataire n'a pas limité les heures durant lesquelles il était disponible pour travailler, mais qu'il a restreint la portée de sa recherche d'emploi et ainsi limité ses chances de trouver un emploi.

[37] Je ne suis pas d'accord avec l'argument de la Commission selon lequel puisque le prestataire a dit à son ancien employeur qu'il était seulement capable de travailler 20 heures par semaine et qu'il n'était pas disponible pendant qu'il était en classe, il imposait une condition personnelle qui limitait ses chances sur le marché du travail. Le prestataire a expliqué qu'il avait l'intention de continuer à travailler pendant ses études et que cette limite de 20 heures était

propre à cet employeur, car les 20 heures sur l'horaire équivalaient à beaucoup plus d'heures en réalité. Je considère ce témoignage du prestataire comme étant crédible, particulièrement à la lumière des éléments de preuve qu'il a fournis qui démontrent qu'il a fini par quitter son emploi, et qu'il était fondé à le faire en raison de ses conditions de travail.

[38] Je ne vois aucun autre élément de preuve qui indique que le prestataire avait l'intention de limiter le nombre d'heures qu'il était prêt à travailler pour un employeur ou qu'il cherchait des emplois qui lui permettraient de travailler uniquement à l'extérieur des heures de cours. J'estime qu'il ne limitait pas sa recherche d'emploi en restreignant le nombre d'heures durant lesquelles il était disponible pour travailler.

[39] La Commission a aussi soutenu que le prestataire avait limité ses chances en restreignant sa recherche d'emploi à des emplois qui correspondraient aux exigences de stage de son programme. Par exemple, la Commission a critiqué le prestataire pour avoir refusé un emploi comme peintre alors qu'il avait déjà travaillé pour une compagnie de peinture.

[40] Le prestataire a affirmé que lorsqu'il a quitté son emploi précédent peu de temps après avoir commencé son programme, il a tout de même informé son ancien syndicat des acteurs et son agence de placement dans le domaine de la production qu'il était disponible si jamais des occasions de présentaient. Il a aussi postulé pour un poste en vente dans une entreprise de revêtement de sol, mais il n'a pas obtenu l'emploi.

[41] Bien que je constate que la Commission n'a pas reconnu que les postes que le prestataire a déjà occupés au sein d'entreprises de peinture étaient des postes de vente ou d'organisation et non des postes de peintre, la preuve démontre que le prestataire a postulé pour très peu de postes pendant ses études. Comme la Commission l'a souligné, les demandes d'emploi que le prestataire a présentées comme éléments de preuve ont été envoyées après la date à laquelle il a été informé qu'il serait inadmissible parce qu'il n'avait pas su démontrer sa disponibilité. Ces emplois reflètent aussi la décision du prestataire de réorienter sa carrière vers la mécanique de chantier et ils semblent limités dans leur portée à des emplois qui lui permettraient de s'engager sur cette voie.

[42] Je comprends que le prestataire s'est retrouvé dans une position difficile en raison des décisions prises par la Commission. Celles-ci lui ont donné l'impression qu'il n'avait pas à prouver sa disponibilité et qu'il était impossible pour lui de le faire même s'il le pouvait. Toutefois, la preuve fournie par le prestataire ne démontre pas que malgré cette confusion, sa priorité était de trouver un emploi le plus tôt possible. Il accordait plutôt la priorité aux activités qui seraient bénéfiques pour ses perspectives d'emploi à long terme. Bien que cela soit louable, je ne peux malheureusement pas déterminer qu'il a démontré qu'il était disponible pour travailler et disposé à le faire, mais incapable de trouver un emploi.

***Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable?***

[43] Compte tenu des conclusions auxquelles je suis arrivée pour chacun des trois facteurs pris ensemble, j'estime que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>11</sup>.

## **CONCLUSION**

[44] Je conclus que le prestataire est inadmissible au bénéfice des prestations. Cela signifie que l'appel est rejeté.

Leanne Bourassa

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 1 <sup>er</sup> octobre 2019
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	T. B., appellant Suzanne Hansen, représentante de l'appellant

---

<sup>11</sup> Loi sur l'AE, art 18(1)(a).