



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *C. C. c Commission de l'assurance emploi du Canada*, 2020 TSS 354

Numéro de dossier du Tribunal : GE-20-430

ENTRE :

C. C.

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 : Catherine Shaw

DATE DE L'AUDIENCE : Le 4 mars 2020

DATE DE LA DÉCISION : Le 18 mars 2020

Décision

[1] J'accueille l'appel. Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler à compter du 2 septembre 2019.

Aperçu

[2] Les parties prestataires doivent être disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi (AE). La disponibilité est une exigence continue; les parties prestataires doivent chercher un emploi. La Commission a déterminé que le prestataire ne pouvait pas toucher des prestations à compter du 2 septembre 2019 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il fréquentait l'école.

[3] Je dois déterminer si le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler¹. La Commission affirme que le prestataire a établi des restrictions personnelles quant à ses heures de travail en raison de son horaire de formation à temps plein. Le prestataire est en désaccord et a fourni une recherche d'emploi pour appuyer le fait qu'il cherchait activement du travail.

Affaire préliminaire – Décision découlant de la révision

[4] La décision découlant de la révision de la Commission, datée du 7 janvier 2020, énonce que la question de la disponibilité du prestataire a été déterminée en sa faveur et que la décision qui a été communiquée au prestataire le 23 novembre 2019 a été annulée. Cela fait référence à la lettre de décision datée du 23 novembre 2019, qui énonce que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations de l'AE à compter du 2 septembre 2019 parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission a fait valoir au Tribunal qu'il s'agissait d'une erreur administrative et que la lettre datée du 7 janvier 2020 aurait dû énoncer que la décision était maintenue, et non annulée². À l'audience, le représentant du prestataire a soutenu que la décision découlant de la

¹ Le prestataire doit démontrer cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable que le contraire.

² Cette observation se trouve à la page GD4-3 du dossier d'appel.

révision a été rendue en faveur du prestataire , et que par conséquent, il n’y a pas lieu d’instruire un appel sur la question de la disponibilité du prestataire.

[6] La Commission fait valoir qu’une erreur qui ne cause pas de préjudice n’est pas fatale à la décision en appel³. Je suis d’accord avec ce principe et j’estime que l’erreur administrative de la Commission dans la décision découlant de la révision ne cause pas de préjudice parce que le prestataire a exercé son droit d’appel auprès du Tribunal.

Ce que je dois déterminer

[7] Je dois déterminer si le prestataire était disponible pour travailler à partir du 2 septembre 2019. Pour ce faire, je dois évaluer s’il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable à partir de cette date. Je dois ensuite aborder la question de savoir s’il était capable de travailler et disponible à cette fin.

Motifs de ma décision

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[8] Deux articles différents de la loi exigent que les parties prestataires prouvent qu’ils sont disponibles pour travailler⁴; la Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations au titre des deux articles. Je vais examiner tout d’abord la question de savoir si le prestataire a démontré que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables⁵.

[9] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour déterminer si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁶. Je dois examiner si ses démarches étaient soutenues et si elles étaient orientées vers l’obtention d’un emploi convenable. Je dois aussi tenir compte des démarches du prestataire dans les activités de recherche d’emploi suivantes :

³ Ce principe est énoncé dans la décision du juge-arbitre du Canada sur les prestations n° 16233 et confirmé par la Cour d’appel fédérale dans l’affaire *Desrosiers c Canada (Procureur général)*, A-128-89.

⁴ L’article 50(8) prévoit que 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. L’article 18(1)(a) de la *Loi sur l’assurance-emploi* prévoit que 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, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d’obtenir un emploi convenable.

⁵ *Loi sur l’assurance-emploi* (Loi sur l’AE), art 50(8).

⁶ *Règlement sur l’assurance-emploi* (Règlement sur l’AE), art 9.001.

évaluation des possibilités d'emploi, rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, réseautage, communication avec des employeurs éventuels, présentation de demandes d'emploi, participation à des entrevues et participation à des évaluations des compétences.

[10] J'estime que le prestataire a démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables à compter du 2 septembre 2019. Les motifs de ma décision sont expliqués ci-dessous.

[11] Le prestataire a été employé dans une quincaillerie avant de déménager dans une autre province pour fréquenter l'université en septembre 2019.

[12] Le prestataire a affirmé à l'audience qu'il mène une recherche active d'emploi. Il a mis son curriculum vitae à jour. Il utilise l'application mobile LinkedIn pour chercher des offres d'emplois. Il fait du réseautage avec un groupe d'amis qui partagent des possibilités d'emplois. Il a fourni un relevé de sa recherche d'emploi à la Commission qui montre qu'il a communiqué avec 18 employeurs éventuels pour s'informer de possibilités d'emploi potentielles. Il a présenté des demandes d'emploi à cinq de ces employeurs et a participé à un entretien d'embauche. En novembre 2019, il a travaillé pour son ancien employeur pendant une semaine durant une relâche scolaire.

[13] Le témoignage du prestataire ne concorde pas avec l'information qu'il avait fournie antérieurement à la Commission. Il a parlé à la Commission le 23 novembre 2019. À ce moment-là, il a dit qu'il avait déposé un curriculum vitae dans une quincaillerie locale et qu'il n'avait pas présenté de demande d'emploi ailleurs. Il a présenté sa demande de révision le 4 décembre 2019, et il a fourni son relevé de recherche d'emploi qui montre qu'il avait communiqué avec 18 employeurs pour demander du travail et qu'il avait envoyé son curriculum vitae à cinq de ces employeurs. Il a parlé à la Commission de nouveau le 3 janvier 2019, et il a dit qu'il avait commencé à chercher des emplois en septembre 2019.

[14] Le relevé de recherche d'emploi du prestataire ne montre pas les dates auxquelles il a communiqué avec les employeurs figurant dans la liste. Le 4 décembre 2019, il a dit à la Commission qu'il ne pouvait pas se souvenir des dates des activités et qu'il allait devoir vérifier ses notes. À l'audience, le prestataire a dit qu'il n'avait pas gardé de notes des dates auxquelles il avait appelé les employeurs ou posé sa candidature à des postes, mais que ces activités avaient eu lieu à l'automne.

[15] J'ai interrogé le prestataire au sujet de sa déclaration selon laquelle il avait posé sa candidature à seulement un emploi dans une quincaillerie locale en date du 23 novembre 2019. Le prestataire a expliqué qu'il n'avait pas pleinement compris les questions de la Commission pendant leurs appels téléphoniques. La Commission n'a pas fourni de transcription de la conversation téléphonique avec le prestataire qui s'est déroulée le 23 novembre 2019. Elle a seulement fourni les notes prises par l'agente ou l'agent des réponses du prestataire pendant l'appel téléphonique. Puisque je n'ai pas de preuve concernant les questions qui ont été posées pendant l'appel téléphonique du 23 novembre 2019, je préfère me fonder sur le témoignage du prestataire et ses affirmations ultérieures à la Commission selon lesquelles il avait commencé à chercher du travail en septembre 2019.

[16] J'estime que la preuve et le témoignage fournis par le prestataire concernant ses démarches de recherche d'emploi montrent qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Ses démarches ont été soutenues sur une période de plusieurs mois et il s'est engagé dans de nombreuses des activités de recherche d'emploi énumérées au paragraphe 9 ci-dessus. Par conséquent, j'estime que le prestataire a montré qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi à compter du 2 septembre 2019.

Capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable

[17] Pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, les parties prestataires doivent montrer qu'elles étaient capables de travailler et disponibles à cette fin et

incapables de trouver un emploi convenable pour tout jour ouvrable d'une période de prestations⁷. Un jour ouvrable est chaque jour de la semaine sauf le samedi et le dimanche⁸.

Présomption de non-disponibilité pendant le suivi d'un cours de formation

[18] Il existe une présomption selon laquelle une partie prestataire qui est inscrite aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler⁹. Une partie prestataire qui suit une formation à temps plein doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable similaire aux exigences de toutes les parties prestataires qui demandent des prestations régulières d'AE.

[19] Cette présomption de non-disponibilité peut être réfutée en établissant l'existence de circonstances exceptionnelles¹⁰. Des circonstances exceptionnelles peuvent être établies lorsque l'intention première d'une partie prestataire est de trouver et d'accepter un emploi convenable, lorsqu'elle a déjà travaillé tout en suivant une formation et si elle est disposée à accepter un tel emploi même si cela exigeait des changements à ses études¹¹.

[20] Pour déterminer si cette présomption s'applique, je dois déterminer si le prestataire était engagé dans des études à temps plein¹². À l'audience, le prestataire a affirmé qu'il est en classe environ 17 heures par semaine. J'estime que ses heures d'études n'appuient pas le fait qu'il suivait une formation à temps plein. D'après le témoignage du prestataire concernant son horaire de cours, j'estime qu'il étudiait à temps partiel et que la présomption de non-disponibilité ne s'applique donc pas.

⁷ Cela est énoncé à l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE. La Cour d'appel fédérale a énoncé que les parties prestataires doivent prouver qu'elles sont admissibles aux prestations de l'AE, y compris satisfaire aux exigences relatives au critère de disponibilité dans la cause *Canada (Procureur général) c Picard*, 2014 CAF 46 et *Canada (Procureur général) c Peterson*, A-370-95. Je suis tenue par la loi d'appliquer les principes établis par les cours. Je fais référence à d'autres causes qui expliquent la Loi sur l'AE et le Règlement sur l'AE dans cette décision.

⁸ *Règlement sur l'AE*, art 32.

⁹ La présomption réfutable de non-disponibilité pendant les études à temps plein est énoncée dans *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

¹⁰ *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ Ce principe est énoncé dans la cause *Canada (Attorney General) c Wang*, 2008 CAF 112.

¹² La présomption réfutable de non-disponibilité pendant les études à temps plein est énoncée dans *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

Disponibilité pour travailler

[21] Je vais examiner maintenant la question de savoir si le prestataire a prouvé qu'il est disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable¹³. Le prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'il est disponible :

1. qu'il a un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est disponible;
2. que ce désir est démontré par des démarches pour trouver un travail convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁴.

[22] Je dois prendre en compte chacun de ces facteurs pour pouvoir trancher la question de la disponibilité, cela en examinant l'attitude et la conduite du prestataire¹⁵. Les trois facteurs doivent être satisfaits pour prouver la disponibilité.

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

[23] Le prestataire a livré un témoignage crédible selon lequel trouver du travail était sa priorité absolue et qu'il était prêt à quitter l'école ou à abandonner ses cours pour occuper un emploi convenable. Il a aussi fait un compte rendu détaillé de ses démarches pour trouver un emploi convenable pendant la période en question. Pour ces raisons, je suis convaincue que l'attitude et la conduite du prestataire soutiennent le fait qu'il avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

Le prestataire a-t-il exprimé ce désir par des démarches pour trouver un travail convenable?

[24] Même s'il n'est pas obligatoire d'observer ce critère particulier, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi énumérées ci-haut pour m'éclairer dans ma décision relative à ce

¹³ Loi sur l'AE, art 18(1)(a).

¹⁴ Les facteurs à examiner pour déterminer si une partie prestataire est disponible pour travailler sont énoncés dans l'affaire *Faucher c Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁵ *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le Procureur général du Canada*, A-474-97.

deuxième facteur. Le relevé de recherche d'emploi du prestataire montrait qu'il avait communiqué avec 18 employeurs éventuels et qu'il avait présenté sa candidature pour cinq postes depuis le 2 septembre 2019. Le requérant a témoigné de ses autres démarches de recherche d'emploi, qui comprenaient des recherches d'emploi en ligne, du réseautage avec des amis concernant des possibilités d'emploi et sa participation à un entretien d'embauche.

[25] Même si le prestataire n'a pas fait de très nombreuses demandes, je considère ces demandes dans le contexte de ses autres démarches de recherche d'emploi. Je suis convaincue que ses démarches montrent un désir de retourner sur le marché du travail à compter du 2 septembre 2019.

Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[26] L'horaire de cours du prestataire limitait le nombre d'heures pendant lesquelles il pouvait travailler. Cependant, le prestataire a affirmé qu'il serait prêt à modifier son horaire ou à abandonner ses cours s'il trouvait un emploi convenable. La recherche d'emploi du prestataire montre qu'il cherchait des emplois dans la ville où il fréquentait l'université et dans sa ville natale dans une autre province. Son témoignage appuie le fait qu'il aurait accepté un emploi convenable dans un endroit ou l'autre. Par conséquent, je suis convaincue que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

Le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable?

[27] Le prestataire avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert et a exprimé ce désir au moyen de démarches pour obtenir un emploi convenable. Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Par conséquent, j'estime que le prestataire a prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin à compter du 2 septembre 2019.

Conclusion

[28] Le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler à compter du 2 septembre 2019. Cela signifie que l'appel est accueilli.

Catherine Shaw

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

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 4 mars 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	C. C., appellant Robert Morrissey, représentant de l'appellant