



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation: *A. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 755

Numéro de dossier du Tribunal : AD-20-609

ENTRE :

A. D.

Appelant

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division d'appel

DÉCISION RENDUE PAR : Stephen Bergen

DATE DE LA DÉCISION : 14 août 2020

DÉCISION ET MOTIFS

DÉCISION

[1] L'appel est en partie accueilli. Ma décision remplace celle de la division générale. Le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations du 31 décembre 2018 au 17 mars 2019, mais demeure inadmissible aux prestations du 18 mars 2019 au 3 juillet 2019. Dans la mesure où la division générale a pu confirmer l'inadmissibilité du prestataire après le 3 juillet 2019, cette décision d'inadmissibilité est annulée.

APERÇU

[2] L'appelant, A. D. (prestataire) a perdu son emploi lorsque son employeur a décidé de déplacer ses activités ailleurs. Le prestataire voulait faire carrière comme courtier immobilier et a donc continué à suivre des cours à cet effet alors qu'il se cherchait du travail. Il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, mais l'intimée, la Commission de l'assurance-emploi du Canada, a établi que le prestataire était inadmissible aux prestations. Elle a conclu que le prestataire n'était pas disponible pour travailler puisqu'il était occupé à suivre sa formation. La Commission a refusé de modifier sa décision après la demande de révision du prestataire.

[3] Le prestataire a interjeté appel devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale, qui a rejeté son appel. Il interjette maintenant appel devant la division d'appel.

[4] L'appel est en partie accueilli. J'ai conclu que le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations du 31 décembre 2018 au 17 mars 2019, mais qu'il est inadmissible aux prestations du 18 mars 2019 jusqu'à la date de l'audience devant la division générale, soit le 3 juillet 2019.

QUESTIONS EN LITIGE

[5] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en exigeant du prestataire qu'il se cherche un emploi à temps plein?

[6] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a omis d'analyser si l'horaire de cours du prestataire constituait une limite déraisonnable restreignant ses chances de retourner sur le marché du travail?

[7] La division générale a-t-elle commis une erreur factuelle en concluant que le prestataire ne se cherchait qu'un emploi à temps partiel?

[8] La division générale a-t-elle commis une erreur de fait en concluant que le prestataire n'accepterait un emploi à temps que s'il pouvait retarder la date de commencement afin d'éviter un conflit avec son horaire de cours?

[9] La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en tirant une conclusion qui laissait entendre que le prestataire demeurait indisponible pour travailler après l'audience?

ANALYSE

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en exigeant du prestataire qu'il se cherche un emploi à temps plein?

[10] Le prestataire a soutenu que la division générale a commis une erreur de droit. Il n'a pas indiqué quelle était la nature de cette erreur de droit. Il pensait simplement qu'il aurait dû être admissible aux prestations pendant qu'il était aux études à temps partiel, qu'il détenait un emploi à temps partiel et qu'il continuait à se chercher un autre emploi.

[11] Je conclus par ailleurs que la division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle n'a pas considéré que la recherche d'emploi du prestataire était suffisante parce qu'il ne se cherchait pas un emploi à temps plein.

[12] La division générale a conclu que le prestataire avait restreint ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il se cherchait un travail qui correspondait à son horaire de cours plutôt qu'un emploi immédiat à *temps plein*¹.

[13] La *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) stipule qu'une partie prestataire n'est pas admissible aux prestations pour tout jour ouvrable pendant la période de prestations, sauf si celle-ci peut prouver qu'elle était capable de travailler, disponible à cette fin et incapable de se trouver un emploi convenable².

¹ Décision de la division générale au para 20.

² *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), art 18(1)(a).

[14] La « disponibilité » est évaluée selon trois facteurs³ :

- a) Une partie prestataire doit avoir le désir de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui est offert.
- b) Une partie prestataire doit exprimer ce désir par des démarches pour se trouver un emploi.
- c) Une partie prestataire ne doit pas établir des conditions qui restreignent indument ses chances de retourner sur le marché du travail.

[15] Ni la Loi sur l'AE ni le *Règlement sur l'assurance-emploi* (Règlement sur l'AE) n'exige qu'une partie prestataire cherche un emploi à temps plein. Une partie prestataire doit prouver sa disponibilité pour chaque jour ouvrable, défini dans le Règlement sur l'AE comme étant chaque jour de la semaine excepté le samedi et le dimanche⁴. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être disponible pour travailler du lundi au vendredi.

[16] Toutefois, cela ne signifie pas que la partie prestataire doit être disponible *pour l'entièreté de chacun de ces jours ouvrables*. La Loi sur l'AE et le Règlement sur l'AE ne l'exigent pas. Parallèlement, je ne connais aucune jurisprudence contraignante dictant qu'une partie prestataire doit être disponible pour l'entièreté de chacun des jours ouvrables.

[17] La division générale a conclu que le prestataire était inadmissible aux prestations à partir du 31 décembre 2018. Elle a justifié cette conclusion en partie parce que le prestataire ne se cherchait pas un emploi à temps plein. Il s'agit d'une erreur d'interprétation de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE, qui énonce qu'une partie prestataire qui ne parvient pas à prouver sa disponibilité au quotidien est inadmissible aux prestations. Le prestataire doit être disponible pour travailler chaque jour ouvrable. Cela signifie que le prestataire doit montrer qu'il prend des démarches pour se trouver un emploi chaque jour, mais ne signifie pas qu'il doit forcément se chercher un emploi à temps plein.

³ *Faucher c Canada (Procureur général)*, A-56-96.

⁴ *Règlement sur l'assurance-emploi*, art 32.

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit lorsqu'elle a omis d'analyser si l'horaire de cours du prestataire constituait une limite déraisonnable restreignant ses chances de retourner sur le marché du travail?

[18] Le prestataire a soutenu devant la division d'appel que la division générale avait commis une erreur de droit. Il a aussi soutenu que sa formation était à temps partiel et qu'il posait sa candidature pour des emplois en même temps.

[19] Encore ici, le prestataire n'a pas cadré son argument en invoquant une erreur de droit précise. Toutefois, je suis d'accord que la division générale a commis une erreur de droit. La décision *Faucher* établit trois facteurs que la Commission doit toujours analyser lorsqu'elle évalue la disponibilité d'une partie prestataire. L'un de ces facteurs est de déterminer si la partie prestataire a établi des conditions qui restreignent indument ses chances de retourner sur le marché du travail.

[20] La division générale a fondé sa décision en partie sur une conclusion selon laquelle l'horaire de cours du prestataire venait restreindre ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle a indiqué que le prestataire s'était trouvé un emploi à temps partiel et qu'il se cherchait un autre emploi à temps partiel qui n'entrerait pas en conflit avec son horaire de cours.

[21] Toutefois, la décision *Faucher* ne vient pas rendre inadmissible toute partie prestataire qui établit des conditions qui restreignent ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle énonce plutôt que les parties prestataires ne doivent pas établir de conditions qui sont *indument* restreignantes. Ainsi, il est important d'évaluer si les conditions du prestataire imposent des limites raisonnables ou déraisonnables.

[22] La division générale n'a pas analysé si l'horaire de cours du prestataire constituait une limite indue ou déraisonnable. De plus, il n'est pas clair que le prestataire a déraisonnablement restreint ses chances de se trouver un emploi en cherchant un emploi qui concordait avec son horaire de cours. L'horaire de cours du prestataire ne durait que du 18 mars au 4 avril 2019, ainsi que du 29 avril au 3 mai 2019, mais pas à partir du 31 décembre et de façon continue par la suite. Lorsque le prestataire participait à des cours en classe, il pouvait quitter la classe après le dîner et amener ses travaux à la maison. Lorsqu'il a appris cela, il a révisé à la baisse son estimation du temps qu'il consacrerait aux études à 10 à 14 heures par semaine.

La division générale a-t-elle commis une erreur factuelle en concluant que le prestataire ne se cherchait qu'un emploi à temps partiel?

[23] Le prestataire n'a pas clairement indiqué qu'il pensait que la division générale était dans l'erreur lorsqu'elle a conclu qu'il ne faisait que se chercher un emploi à temps partiel. Toutefois, il a dit à la division d'appel qu'il avait initialement déclaré qu'il était disponible pour un nombre limité d'heures parce qu'il voulait être [traduction] « raisonnable ». Il a dit que s'il pouvait se trouver un emploi qui pourrait le soutenir, il l'aurait accepté et que c'était pourquoi il avait accepté l'emploi de ventes à la commission. Il a ajouté que sa formation était offerte selon des modalités souples et il a dit que [traduction] « s'il pouvait trouver un emploi à temps plein, il l'accepterait ».

[24] La division générale a pris note de la preuve du prestataire selon laquelle il ne se cherchait qu'un emploi à temps partiel pour le temps qu'il suivrait ses cours et qu'il occuperait son emploi contractuel⁵. La preuve selon laquelle le prestataire se cherchait un emploi à temps partiel concernait les périodes pour lesquelles le prestataire suivait des cours en personne et qu'il occupait son emploi de ventes à la commission. Toutefois, la division générale a utilisé sa conclusion (selon laquelle le prestataire voulait obtenir un autre emploi à temps partiel qui concorderait avec son horaire de cours) pour soutenir une conclusion trop large. Elle a conclu que le prestataire n'avait pas montré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Cette conclusion semble avoir été utilisée pour établir que le prestataire n'était pas disponible à partir du 31 décembre 2018⁶.

[25] La division générale a commis une importante erreur de fait lorsqu'elle a tiré une conclusion générale selon laquelle le prestataire n'avait pas montré un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert. Cette conclusion ne concorde pas rationnellement avec la preuve et a été tirée de façon « abusive ou arbitraire »⁷. Une partie prestataire doit être capable de prouver sa disponibilité pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations. Il est possible que la preuve selon laquelle le prestataire ne faisait que se chercher

⁵ Décision de la division générale au para 17. On peut aussi trouver ceci dans l'enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 24 min 45 s, et à 23 min 10 s.

⁶ Décision de la division générale au para 26.

⁷ L'article 58(1)9c) énonce qu'il s'agit d'une erreur lorsque la division générale fonde sa décision sur une conclusion de fait erronée tirée de façon abusive ou arbitraire.

un travail à temps partiel pendant une certaine période ou pendant certaines périodes puisse appuyer la conclusion que le prestataire n'était pas disponible pour ces jours ouvrables – pendant ces périodes. Toutefois, elle n'appuie pas la conclusion que le prestataire n'était tout simplement jamais disponible.

[26] En fait, le prestataire a présenté la preuve qu'il ne faisait pas que se chercher un travail à temps partiel pendant le temps qu'il ne suivait pas des cours en classe. Il a témoigné avoir déposé sa candidature pour divers emplois depuis le 11 janvier 2019. Il a indiqué qu'il s'agissait tous d'**emplois à temps plein**⁸. La division générale a donné au prestataire l'occasion de fournir des preuves additionnelles sur ses candidatures après l'audience et lui a demandé d'indiquer s'il s'agissait d'emplois à temps plein ou à temps partiel. Le prestataire a fourni une liste d'emplois pour lesquels il avait posé sa candidature du 14 décembre 2018 au 13 mars 2019⁹. Il a annoté deux postes avec la mention [traduction] « Temp. T/P » et « Rég. T/P », ce que j'interprète comme voulant signifier respectivement « temporaire, à temps partiel » et « régulier, à temps partiel ». Il n'a pas annoté les autres postes comme n'étant ni à temps partiel ni à temps plein.

[27] Le seul élément de preuve indiquant que le prestataire ne se cherchait pas un emploi à temps plein concernait les périodes où le prestataire suivait des cours en classe. Le prestataire a suivi des cours en classe du 18 mars au 4 avril 2019 et du 29 avril au 3 mai 2019. La division générale n'a pas restreint sa conclusion selon laquelle le prestataire n'avait pas montré un désir de retourner sur le marché du travail aux périodes pendant lesquelles il suivait des cours en classe. Sa conclusion était trop large et n'était pas soutenue par la preuve.

La division générale a-t-elle commis une erreur de fait en concluant que le prestataire n'accepterait un emploi à temps que s'il pouvait retarder la date de commencement afin d'éviter un conflit avec son horaire de cours?

[28] Le prestataire a soutenu que son programme de formation était souple et qu'il aurait accepté un emploi à temps plein qui lui aurait été offert. Cet argument vient rappeler qu'il a témoigné devant la division générale de sa volonté d'accepter un emploi à temps plein pendant sa formation.

⁸ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 38 min.

⁹ GD8.

[29] La division générale a commis une erreur de droit en ignorant ou en interprétant de façon erronée la preuve du prestataire dans sa conclusion que le prestataire n'avait pas montré un désir de retourner travailler. La division générale a conclu que le prestataire n'accepterait qu'un emploi à temps plein que s'il pouvait retarder sa date de commencement afin d'éviter un conflit avec son horaire de cours. Elle a fondé sa conclusion sur l'information fournie par le prestataire sur son formulaire de demande de prestations initial, ainsi que sur son interprétation de son témoignage.

[30] Pendant l'audience devant la division générale, la membre a simplement demandé au prestataire s'il aurait accepté un emploi à temps plein si on lui en avait offert un en mars 2019, alors qu'il participait à des cours en classe. Le prestataire a hésité, probablement pour se demander s'il pouvait ajuster son horaire, mais **il a finalement déclaré qu'il pensait qu'il aurait accepté un emploi à temps plein qu'on lui aurait offert¹⁰**. Le prestataire n'a pas ajouté qu'il n'aurait accepté un emploi à temps plein que s'il pouvait retarder sa date de commencement pour pouvoir terminer ses cours.

[31] La membre de la division générale a ensuite dit au prestataire que sa demande de prestations indiquait qu'il accepterait un emploi à temps plein même s'il entraînait en conflit avec son horaire de cours s'il pouvait retarder sa date de commencement pour pouvoir finir ses cours. Le prestataire a acquiescé qu'il accepterait un emploi à temps plein s'il pouvait retarder sa date de commencement.

[32] Bien que la membre a fait un effort évident pour clarifier le témoignage du prestataire à plusieurs reprises pendant l'audience, je ne pense pas qu'elle ait réussi à le faire cette fois. Après avoir écouté l'enregistrement audio, je suis convaincu que le prestataire a confirmé qu'il accepterait un emploi à temps plein si cet emploi lui permettait de terminer son cours. Toutefois, je ne conclus pas qu'il a confirmé que cela serait la *seule* circonstance dans laquelle il aurait accepté un emploi à temps plein pendant qu'il suivait son cours.

[33] Dans le questionnaire sur la formation du prestataire, que celui-ci a présenté environ une semaine après sa demande de prestations, le prestataire a indiqué qu'il modifierait son horaire de

¹⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 28 min 30 s.

cours pour pouvoir accepter un emploi à temps plein¹¹. C'est différent de ce qu'il a fourni comme information dans son formulaire de demande initial. Le prestataire a expliqué ceci en disant qu'il avait appris qu'il n'était pas obligé d'être en classe pendant toutes les heures du cours et qu'il pouvait quitter la classe après le dîner¹².

[34] La division générale avait la prérogative de se fier à n'importe quel élément de preuve pour conclure que le prestataire n'aurait pas accepté un emploi à temps plein. Toutefois, elle avait le devoir de soupeser la preuve qui pouvait contredire cette conclusion. Un élément de preuve présenté à la division générale indiquait que le prestataire aurait abandonné sa formation pour pouvoir accepter un emploi à temps plein. La division générale n'a pas tenu compte de cet élément de preuve.

La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en tirant une conclusion qui laissait entendre que le prestataire demeurerait indisponible pour travailler après l'audience?

[35] La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité à partir du 31 décembre **et par la suite**. La division générale n'avait pas devant elle un élément de preuve à partir duquel elle pouvait conclure que le prestataire était indisponible de façon indéfinie.

[36] L'audience devant la division générale a eu lieu le 3 juillet 2019. À la fin de l'audience, la membre de la division générale a demandé que le prestataire produise une liste des emplois pour lesquels il avait posé sa candidature. Le prestataire a fourni une liste de ses candidatures le 8 juillet 2019 et la division générale l'a analysée.

[37] Il serait raisonnable, pour le prestataire, de comprendre que la division générale lui demande de fournir des renseignements sur les emplois auxquels il faisait référence pendant son témoignage, pendant la période évoquée pendant son témoignage. Cela signifierait que la division générale n'aurait aucune preuve concernant la disponibilité du prestataire après son témoignage le 3 juillet 2019. Toutefois, même si le prestataire n'a pas fourni d'information sur des candidatures après la date de l'audience, peut-être parce qu'il n'en a présenté aucune, la

¹¹ GD3-21.

¹² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 19 min 35 s.

demande de la division générale demeurerait spécifique. Elle ne pouvait pas présumer que le prestataire n'avait aucune autre preuve concernant sa disponibilité pour la période suivant le 3 juillet 2019.

[38] Le prestataire a présenté une demande de prestations le 16 janvier 2019 et la division générale a tenu son audience environ sept mois plus tard, le 3 juillet 2019. Au moment de l'audience, le prestataire était toujours dans sa période de prestations. Une partie prestataire ne peut être jugée inadmissible que pour les jours ouvrables d'une période de prestations pour lesquelles le prestataire ne peut prouver sa disponibilité¹³.

[39] Il est possible que le prestataire soit admissible à d'autres semaines de prestations pour sa demande et selon la décision de la division générale. Je veux m'assurer que le prestataire ait l'occasion de prouver à la Commission qu'il était disponible pour travailler certains jours ouvrables entre la date de son audience et la date de fin de sa période de prestations.

Résumé des erreurs

[40] J'ai conclu que la division générale a commis une erreur de droit et des erreurs de fait en rendant sa décision. Cela signifie que je dois maintenant me pencher sur la réparation appropriée.

RÉPARATION

Nature de la réparation

[41] J'ai la compétence de modifier la décision de la division générale ou de rendre la décision que la division générale aurait dû rendre¹⁴. Je peux aussi renvoyer l'affaire devant la division générale aux fins de réexamen de sa décision.

[42] Le prestataire et la Commission affirment que le dossier de la division générale est complet et que je devrais rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

¹³ Ceci est tiré de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE.

¹⁴ Cette compétence m'est conférée par les articles 59(1) et 64(1) de la *Loi sur le Ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[43] Je reconnais que la division générale a abordé toutes les questions soulevées dans le cadre de cette affaire et que je peux rendre une décision fondée sur la preuve présentée à la division générale.

Nouvelle décision

Le désir de retourner au travail du prestataire et l'expression de ce désir par sa recherche d'emploi

[44] Le prestataire a fourni la preuve qu'il avait obtenu de l'aide d'une agence de placement après avoir appris qu'il perdait son emploi, alors qu'il travaillait toujours. Selon ce qu'il avait appris, il a décidé de se chercher du travail plutôt que de poursuivre son cours de courtier immobilier qu'il suivait par correspondance. Il a affirmé qu'il avait commencé à se chercher un emploi, mais qu'il ne trouvait pas de travail : c'est pourquoi il a décidé de continuer sa formation de courtier immobilier.

[45] La formation de courtier immobilier se déclinait en cinq parties indépendantes. Le prestataire a commencé la troisième partie par correspondance, mais à peu près en même temps, il a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, en janvier 2019. Puisqu'il a échoué au cours par correspondance, il s'est inscrit pour un cours en classe pour réussir la troisième partie du programme.

[46] Cette troisième partie du cours de courtier immobilier, offerte en classe, durait du 18 mars au 4 avril 2019. Le prestataire pensait initialement qu'il ne serait pas disponible pour travailler pendant qu'il serait en classe, puisqu'il croyait que les cours dureraient toute la journée. Il a expliqué que c'était la raison pour laquelle il avait initialement déclaré qu'il n'était pas disponible pour travailler selon les mêmes ou de meilleures modalités qu'avant de commencer son cours. Toutefois, il a découvert qu'il avait la possibilité de faire ses devoirs et travaux à la maison et de quitter la classe après le dîner. Il a donc soumis un questionnaire sur la formation, dans lequel il a déclaré qu'il était disponible pour travailler selon les mêmes ou de meilleures modalités. Le prestataire a témoigné qu'il était en classe du lundi au jeudi, mais qu'il quittait la classe avant 14 h.

[47] Le prestataire a commencé un emploi en ventes à la commission le 22 janvier 2019. Il travaillait à cet emploi après ses heures de classe, ainsi que les vendredis.

[48] Dans son témoignage, le prestataire a fourni une liste d'emplois pour lesquels il avait posé sa candidature. Il a affirmé qu'il s'agissait tous d'emplois à temps plein. Après que le prestataire a fourni une liste de candidatures, la membre de la division générale lui a demandé quels emplois étaient à temps plein et quels étaient à temps partiel. Il a témoigné qu'il s'agissait tous d'emplois à temps plein.

[49] La division générale a aussi demandé au prestataire de fournir une liste écrite d'emplois pour lesquels il avait posé sa candidature. La division générale lui a demandé de spécifier quels emplois étaient à temps plein et lesquels étaient à temps partiel. Le prestataire a présenté une liste de 27 candidatures posées entre le 14 décembre 2018 et le 13 mars 2019.

[50] Comme je l'ai indiqué ci-dessus, le prestataire n'a soulevé que deux candidatures pour des emplois à temps partiel. Ces deux candidatures pour des emplois à temps partiel ne figuraient pas parmi les candidatures dont il se souvenait au moment de son témoignage (il avait alors affirmé que tous les emplois pour lesquels il avait posé sa candidature étaient à temps plein). J'en déduis que la liste du prestataire indique les seules exceptions à sa pratique habituelle de postuler des emplois à temps plein en ajoutant la mention [traduction] « T/P ». Cette interprétation est cohérente avec le témoignage du prestataire selon lequel il cherchait un emploi à temps plein. La liste de candidatures du prestataire s'arrête au 13 mars, quelques jours avant qu'il ne commence son cours en classe. Le prestataire a indiqué que deux des trois emplois postulés le 13 mars étaient à temps partiel. Cela a du sens si le prestataire anticipait que son engagement à suivre des cours allait restreindre sa capacité à travailler à temps plein.

[51] Je conclus que le prestataire répond au premier facteur du critère *Faucher*, c'est-à-dire que je conclus qu'il avait le désir de retourner au travail. Lorsqu'il a appris qu'il perdrait son emploi, il ne savait pas si la meilleure façon de se retrouver un emploi était de se recycler ou de chercher un emploi. Après avoir consulté une agence de placement, il a initialement décidé de mettre ses énergies à chercher un emploi. Toutefois, il n'a pas été capable de se trouver un travail et il a donc décidé de suivre sa formation de courtier immobilier. L'objectif de cette formation était d'améliorer ses chances de se trouver un emploi.

[52] Le fait que le prestataire a accepté un emploi à temps partiel et qu'il a continué à chercher d'autre travail à temps partiel soutient également la conclusion qu'il avait le désir de retourner travailler. Lorsqu'il a initialement fait la troisième partie de sa formation de courtier immobilier, il a suivi le cours par correspondance, ce qui n'entraîne pas en conflit avec sa formation à temps plein [sic]. Il a continué à se chercher un emploi à temps plein. Le 22 janvier 2019, il travaillait déjà à temps partiel, mais son emploi était assez souple pour qu'il puisse suivre ses cours en classe. Ceux-ci n'ont commencé qu'en mars. Une fois que le prestataire a commencé à suivre ses cours en classe, il s'est cherché un autre emploi à temps partiel pour les jeudis, vendredis et samedis, journées pendant lesquelles il était disponible.

[53] Je conclus que le prestataire répond au deuxième facteur du critère *Faucher* du 31 décembre 2018 au 17 mars 2019. Le prestataire a exprimé son désir de retourner au travail en prenant des démarches de recherche d'emploi *jusqu'à ce qu'il commence la formation en classe* pour le troisième module de sa formation de courtier immobilier. Le prestataire a fourni une liste détaillée des candidatures qu'il avait soumises à partir de décembre jusqu'à la semaine avant que sa formation commence inclusivement. Il a participé à un atelier sur les curriculum vitae le 31 janvier 2019 offert par la même agence de placement avec laquelle il avait communiqué en novembre 2018. Il a aussi parlé de façon générale de sa recherche d'emploi sur des sites internet et de sa volonté d'accepter un travail depuis qu'il a perdu son emploi.

[54] Toutefois, il y a peu d'éléments de preuve indiquant que le prestataire se cherchait activement un emploi après avoir commencé ses cours en classe le 18 mars 2019. Il affirme qu'il a continué à chercher des emplois à temps partiel après avoir commencé ses cours en classe, mais il n'a pas fourni de document indiquant de véritables candidatures ni de démarches précises de recherche d'emploi. Il est possible que le prestataire a continué à utiliser des sites de recherche d'emploi après le 18 mars 2019, mais la dernière candidature figurant sur sa liste datait du 13 mars 2019. Il n'a pas expliqué pourquoi il avait été en mesure de trouver des occasions d'emploi et de poser sa candidature avant de commencer ses cours, mais il semble qu'il n'ait pas trouvé d'occasions d'emploi après avoir commencé ses cours en classe. (Ou il n'a pas présenté sa candidature pour des emplois qu'il aurait repérés.)

[55] Je conclus que le prestataire n'a pas exprimé son désir de retourner au travail en prenant des démarches suffisantes de recherche d'emploi du 18 mars 2019 jusqu'à la date de l'audience devant la division générale, le 3 juillet 2019.

Restreindre indument ses chances de retourner sur le marché du travail.

[56] La division générale a affirmé que le prestataire avait restreint ses chances de retourner sur le marché du travail en limitant sa recherche d'emplois à ceux qui pouvaient concorder avec son horaire de cours. Elle n'a pas analysé s'il avait « indument » restreint ses chances de retourner sur le marché du travail.

[57] Je conclus que le prestataire a établi des conditions qui ont indument restreint ses chances de se trouver un emploi additionnel, mais seulement pour les périodes du 18 mars au 4 avril 2019 et du 29 avril au 3 mai 2019. Pendant ces périodes, le prestataire travaillait à son emploi à temps partiel en plus de suivre ses cours en classe. Cela signifie qu'il n'était pas disponible pour un autre emploi, sauf les vendredis, samedis et dimanches.

[58] Le prestataire a témoigné qu'il quittait la classe avant 14 h et que son horaire de cours ne l'empêchait pas d'être disponible après 14 h. Je reconnais que le prestataire pensait initialement que ses cours dureraient de 8 h 30 à 17 h 30, mais qu'il a plus tard appris qu'il n'avait besoin d'être en classe que jusqu'après le dîner. C'est ainsi qu'il a expliqué la différence entre l'information fournie sur sa formation dans sa demande initiale et l'information fournie dans son deuxième questionnaire sur la formation.

[59] Toutefois, le prestataire a accepté un emploi de ventes à la commission le 22 janvier 2019. Il a affirmé qu'après ses cours, il travaillait de quatre à six heures pour son emploi en ventes, du lundi au jeudi, et qu'il travaillait à temps plein le vendredi¹⁵. Selon le prestataire, il pouvait se libérer pour occuper un autre emploi le vendredi, ainsi que le samedi et le dimanche¹⁶, comme il l'a indiqué dans sa demande de prestations initiale¹⁷. Après que le

¹⁵ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 22 min 30 s.

¹⁶ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 25 min 45 s.

¹⁷ GD3-9.

prestataire a commencé ses cours en classe, il cherchait un emploi qui pouvait concorder avec son horaire de cours et l'emploi qu'il occupait déjà.

[60] Le prestataire a déclaré à la division générale qu'il aurait accepté un emploi à temps plein si on lui en avait offert un même s'il suivait ses cours en classe, mais cela semblait dépendre de la possibilité de travailler en dehors de ses heures de cours. Je n'estime pas qu'il aurait pu se trouver et occuper un autre emploi en raison des engagements qu'il avait déjà pris. Le prestataire pensait initialement qu'il devait être en classe jusqu'à 17 h 30, mais il a appris qu'il pouvait quitter la classe avant 14 h, ce qu'il faisait afin de pouvoir travailler à son emploi de ventes à la commission. Son emploi de ventes à la commission exigeait qu'il y consacre plusieurs heures après ses cours pendant les jours de semaine afin de rencontrer des clients. Il passait aussi du temps à remplir des rapports.

[61] De plus, le prestataire n'avait la possibilité de quitter la classe seulement à partir de 14 h parce qu'il pouvait apporter ses devoirs à la maison plutôt que de les faire en classe. Ces travaux devaient être exécutés à un certain moment. Je reconnais que la formation en classe offrait au prestataire de la souplesse, mais j'estime que celui-ci avait probablement déjà atteint les limites de cette souplesse. Le prestataire a dit à la division générale qu'il accepterait un emploi à temps plein qui lui serait offert alors qu'il suivait ses cours. Toutefois, je ne reconnais pas qu'il aurait pu accepter un emploi pour toute autre journée que les vendredis, samedis et dimanches, sans devoir abandonner ses cours. Le prestataire a affirmé à la Commission qu'il n'abandonnerait pas ses cours pour accepter un emploi à temps plein parce qu'il avait investi beaucoup d'argent dans sa formation, et je reconnais que cela est vrai¹⁸.

[62] La division générale a posé diverses questions qui visaient à établir une distinction entre la disponibilité du prestataire pendant qu'il suivait ses cours et sa disponibilité après la fin de ses cours. Le prestataire a fourni des détails sur sa disponibilité pour travailler en générale et sur la façon qu'il coordonnait ses heures de travail et ses heures de cours. Toutefois, la membre de la division générale a posé une question au prestataire, dans laquelle elle indiquait que sa période de formation était du mois de « janvier au 30 juin¹⁹ ». Le prestataire a admis qu'il se cherchait du

¹⁸ Décision de la division générale au para 13; à partir de GD3-26.

¹⁹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 26 min 45 s.

travail à temps partiel auparavant, mais que ce n'était plus le cas, et s'est dit d'accord avec la membre que sa formation durait du mois de janvier au 30 juin²⁰.

[63] À première vue, la preuve semble venir en contradiction avec d'autres éléments de preuve selon lesquels le prestataire cherchait un travail à temps plein, sauf pour les journées où il suivait des cours en classe. Toutefois, je ne reconnais pas que le prestataire voulait généralement dire que la période où il suivait des cours durait du mois de janvier au 30 juin intégralement. Le prestataire avait manifestement de la difficulté à comprendre les questions de la membre. Selon ma compréhension de son témoignage, le prestataire savait qu'il devait finir tous les modules de son cours avant juin 2019²¹. Il s'est dit d'accord avec la membre de la division générale que sa formation de courtier immobilier avait lieu entre le mois de janvier et le 30 juin. Toutefois, il est manifeste qu'il s'est inscrit à chacun de ces cours indépendamment. Il a précisé qu'il ne **serait pas** en classe du 4 avril au mois de juin²². Une grande partie de ses preuves concernant sa disponibilité pendant la formation de courtier immobilier mettait en contraste sa disponibilité pour le travail pendant la formation en classe avec sa disponibilité lorsqu'il n'était pas en formation. De plus, à trois reprises, il a indiqué très clairement qu'il se cherchait un travail à temps plein à partir de janvier²³, sauf pour la période où il était en classe : il ne cherchait alors qu'un travail à temps partiel.

[64] Je reconnais que le prestataire a restreint sa disponibilité pour travailler aux vendredis, samedis et dimanches. La question est de savoir si cette restriction était « indue » ou si elle constituait une limite déraisonnable. Dans *Canada (Procureur général) c Primard*²⁴, la Cour d'appel fédérale a décidé qu'une partie prestataire qui suivait des cours n'était disponible que les fins de semaine et pendant les soirées. Toutefois, l'arrêt précisait que celle-ci pouvait améliorer sa disponibilité si elle se trouvait un emploi en modifiant son horaire de cours pour un horaire à temps partiel. La Cour a tranché que le juge-arbitre n'aurait pas dû interpréter que la possibilité que la partie prestataire soit disponible équivalait à une réelle disponibilité. Elle a affirmé que le fait de restreindre sa disponibilité aux soirs et à la fin de semaine venait « sans doute [...] »

²⁰ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 26 min 52 s.

²¹ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 11 min 40 s.

²² Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 14 min 10 s.

²³ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 38 min.

²⁴ *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349.

explique[r] ses insuccès dans ses efforts pour obtenir un emploi. » Dans *Canada (Procureur général) c Gagnon*²⁵, la Cour d'appel fédérale a analysé le cas d'une partie prestataire qui prétendait être disponible pour travailler les lundis, samedis et dimanches. Dans cette affaire, la Cour a établi que la partie prestataire n'était en fait disponible pour travailler que le samedi et le dimanche. Toutefois, elle a affirmé que la partie prestataire n'était pas disponible (au sens de la Loi sur l'AE), puisque les parties prestataires doivent prouver leur disponibilité pendant les jours ouvrables. L'article 32 de la Loi sur l'AE définit un jour ouvrable comme étant une journée du lundi au vendredi.

[65] Cela signifie que le vendredi était le seul jour ouvrable pour lequel le prestataire était disponible pendant qu'il suivait ses cours. J'estime qu'il s'agit là d'une restriction déraisonnable. Ainsi, le prestataire a indument restreint ses chances de retourner sur le marché du travail du 18 mars au 4 avril 2019 et du 29 avril au 3 mai 2019, périodes pendant lesquelles le prestataire suivait des cours en classe²⁶.

[66] Bien que le prestataire est responsable de prouver sa disponibilité, je suis persuadé que la Commission a le fardeau de prouver que le prestataire a établi une limite induite ou déraisonnable sur sa capacité à revenir au travail²⁷. On peut présumer que le prestataire était disponible pour chacun des jours ouvrables des périodes pendant lesquelles il ne suivait pas de cours en classe. Sans son horaire de cour, il aurait été en mesure de travailler du lundi au mardi, jusqu'à au moins 14 h, ainsi que toute la journée le vendredi. La Commission n'a pas établi que le prestataire avait établi une limite déraisonnable quant à la nature du travail qu'il pourrait obtenir, sauf pendant les semaines où il était en classe.

[67] Dans ma décision relative à la demande de permission d'en appeler, je me suis demandé si on pouvait avancer que le prestataire avait prouvé sa disponibilité en additionnant les heures de son emploi de ventes à la commission à temps partiel aux heures de travail additionnelles qu'il tentait d'obtenir. Je me suis seulement penché sur cet argument parce que la décision de la division générale exigeait que le prestataire soit disponible pour travailler à temps plein.

²⁵ *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

²⁶ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 14 min 40 s et à 16 min 18 s.

²⁷ Voir les décisions du juge-arbitre, CUB 10436, 18824, et 13363A.

[68] Je n'ai pas à trancher cette question maintenant, parce que cela n'influencera en rien ma décision. J'ai conclu que le prestataire cherchait un travail à temps plein jusqu'au 17 mars 2019 inclusivement. J'ai conclu qu'après le 18 mars 2019, le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler à temps plein ou à temps partiel (exception faite de l'emploi qu'il occupait déjà). C'est parce qu'il n'a pas prouvé que sa recherche d'emploi exprimait son désir de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

Inadmissibilité du prestataire après la date de la décision de la division générale

[69] La division générale a conclu que le prestataire n'avait pas été en mesure de prouver sa disponibilité à partir du 31 décembre 2018. Cela implique que la division générale avait déjà établi dans sa décision que le prestataire ne serait pas admissible aux prestataires même après la décision de la division générale.

[70] Le peu d'éléments de preuve au dossier ne laisse pas entendre que le prestataire devrait être présumé comme étant inadmissible après le 3 juillet 2019. Le prestataire a déclaré qu'il cherchait toujours un emploi lorsqu'il a témoigné à l'audience devant la division générale. Il a déclaré qu'il avait fini le [traduction] « premier segment » de sa formation, mais qu'il ne pouvait pas suivre [traduction] « le deuxième segment » parce que sa femme avait perdu son emploi pendant le dernier mois et qu'ils n'avaient pas d'argent²⁸. Il a aussi joint une brève déclaration à sa liste de candidatures, laquelle affirmait qu'il [traduction] « cherchait constamment et [qu'il] effectuait des suivis pour toutes ses candidatures et que cela se poursuivait toujours²⁹. »

[71] De toute manière, la division générale n'était pas en position d'évaluer exhaustivement si le prestataire était disponible pour travailler pendant son témoignage oral du 3 juillet 2019. Puisque je ne peux pas tenir compte d'éléments de preuve qui n'ont pas été présentés à la division générale, je ne peux pas déterminer si le prestataire était disponible après le 3 juillet 2019 et si oui, quand.

[72] Dans la mesure où la division générale aurait conclu que le prestataire était indisponible après le 3 juillet 2019, j'annule cette décision.

²⁸ Enregistrement audio de l'audience devant la division générale à 21 min 25 s.

²⁹ GD8.

Résumé

[73] Le prestataire était disponible pour travailler au sens de l'article 18(1)(a) du 31 décembre 2018 au 17 mars 2019 inclusivement. Il n'est pas inadmissible aux prestations pendant cette période. Toutefois, il demeure inadmissible aux prestations du 18 mars 2019 à la date de l'audience.

CONCLUSION

[74] L'appel est accueilli en partie. J'ai repéré des erreurs dans la décision de la division générale et j'ai rendu la décision que la division générale aurait dû rendre. La décision de la division générale est modifiée en partie et annulée en partie. Le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations au titre de l'article 18(1)(a) de la Loi sur l'AE du 31 décembre 2018 au 17 mars 2019 inclusivement. Toutefois, le prestataire demeure inadmissible aux prestations pour la période du 18 mars 2019 au 3 juillet 2019.

[75] L'inadmissibilité du prestataire après le 3 juillet 2019 est annulée. Cela ne signifie pas que le prestataire est admissible ou inadmissible aux prestations après le 3 juillet 2019, mais plutôt que le prestataire devrait se préparer à prouver sa disponibilité à la Commission s'il souhaite toucher des prestations pour cette demande après le 3 juillet 2019.

Stephen Bergen
Membre de la division d'appel

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 28 juillet 2020
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	A. D., appellant Susan Prud'homme, représentante de l'intimée