



[TRADUCTION]

Citation : *RS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 714

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale, section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : R. S.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (422808) datée du 21 septembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 1^{er} novembre 2021
Personne présente à l'audience : S. O.
Date de la décision : Le 3 novembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1841

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. La décision de la Commission de déclarer le prestataire inadmissible est maintenue.

Aperçu

[2] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[3] La Commission a déclaré le prestataire inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 19 octobre 2020 au 25 juin 2021 puisqu'il n'était pas disponible pour travailler parce qu'il était aux études.

[4] Le prestataire affirme qu'il travaillait à temps partiel pendant ses études, mais qu'il a quitté son emploi parce que son père était à haut risque de complication en cas de contraction de la COVID-19 et qu'il n'a pas trouvé d'autre.

[5] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler¹.

Questions que je dois examiner en premier

Le prestataire n'était pas présent à l'audience

[6] Le prestataire n'était pas présent à l'audience. L'audience peut avoir lieu en l'absence du prestataire si ce dernier a reçu l'avis d'audience². Je pense que le prestataire a reçu l'avis d'audience.

[7] Le prestataire a autorisé le Tribunal à communiquer avec lui par courriel³. Le 20 octobre 2021, l'avis d'audience a été envoyé à l'adresse électronique que le

¹ Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie que cela est plus probable qu'improbable.

² Cette règle est énoncée à l'article 12 du *Règlement sur le Tribunal de la sécurité sociale*.

³ Voir la page GD02-3 du dossier d'appel.

prestataire a fournie au Tribunal. Rien n'indique que le courriel n'a pas été envoyé avec succès. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, mais sans le prestataire.

Inadmissibilité au titre de l'article 50(8)

[8] Dans ses observations, la Commission affirme qu'elle a déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article porte sur le défaut d'une personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[9] En examinant la preuve, je n'ai rien vu indiquant que la Commission ait demandé au prestataire de prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables, ni d'affirmation de la part de la Commission selon laquelle si le prestataire avait fait de telles démarches, sa preuve était insuffisante.

[10] J'estime aussi que la Commission n'a fait aucune observation détaillée expliquant pourquoi elle jugeait que le prestataire n'avait pas prouvé qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables; elle a seulement résumé ce que dit la législation dit au sujet de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des démarches habituelles et raisonnables.

[11] Compte tenu du manque d'éléments de preuve, la Commission a demandé au prestataire de prouver qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission n'a pas déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8). Par conséquent, ce n'est pas un point sur lequel je dois me pencher.

Question en litige

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

Analyse

[13] La *Loi sur l'assurance-emploi* exige qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁴. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable⁵.

[14] Pour évaluer si une personne aux études est disponible pour travailler au titre de l'article 18 de la Loi, je dois tenir compte du fait que la Cour d'appel fédérale a affirmé en 2010 qu'il existe une présomption selon laquelle une personne aux études à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

[15] La *Loi sur l'assurance-emploi* a récemment été modifiée et les nouvelles dispositions s'appliquent au prestataire⁶. D'après mon interprétation des nouvelles dispositions, la présomption de non-disponibilité a été écartée. Une personne aux études à temps plein n'est pas présumée non disponible, mais elle doit plutôt prouver qu'elle était disponible pour travailler comme toute autre partie prestataire.

[16] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable⁷. Pour démontrer qu'il était disponible pour travailler, le prestataire doit prouver les trois choses suivantes :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
2. l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;

⁴ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne 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.

⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

3. le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail⁸.

[17] Je dois prendre en compte chacun de ces trois facteurs pour trancher la question de la disponibilité⁹, cela en examinant l'attitude et la conduite du prestataire¹⁰.

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

[18] Je juge que le prestataire n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail.

[19] Le prestataire affirme qu'il travaillait pendant ses études secondaires, mais qu'il a cessé de travailler le 30 novembre 2021. Il dit qu'il travaillait dans les services d'alimentation, ce qui l'exposait à beaucoup de gens, et que son père était à risque élevé de complications en cas de contraction de la COVID-19 en raison de problèmes de santé, de sorte qu'il a démissionné¹¹.

[20] Le prestataire dit qu'il avait six heures de cours par jour et qu'il passait aussi d'une à trois heures par jour à faire ses devoirs et à étudier¹².

[21] Il affirme qu'il n'était pas prêt à quitter l'école pour travailler à temps plein et qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein en raison de ses études¹³.

[22] J'estime que le prestataire se concentrait sur ses études et non sur son retour sur le marché du travail. Je juge que son refus de quitter l'école pour travailler et que le temps qu'il consacrait à ses études montrent qu'il se préoccupait d'abord de ses études plutôt que de retourner sur le marché du travail.

⁸ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹¹ Voir la page GD02-5.

¹² Voir la page GD03-21.

¹³ Voir la page GD03-21.

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

[23] J'estime que le prestataire n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[24] Le prestataire dit qu'il a postulé à des endroits comme Canadian Tire, La Source et Tim Hortons¹⁴.

[25] Il dit qu'il a postulé à de nombreux endroits et qu'il a eu quelques entrevues, mais que ses efforts ont été infructueux jusqu'à présent¹⁵.

[26] Je remarque que le prestataire a dit qu'il a postulé à [traduction] « de nombreux endroits », mais je juge que de simplement faire cette déclaration, sans donner de détails, comme au moins le nom de certains des endroits où il a postulé, ne suffit pas à prouver qu'il a fait [traduction] « de nombreuses » demandes d'emploi.

[27] J'ai choisi d'accorder plus d'importance à la déclaration qu'il a faite à la Commission selon laquelle il avait postulé à trois endroits précis¹⁶.

[28] En ne postulant qu'à trois endroits différents au cours de sa période d'inadmissibilité du 19 octobre 2020 au 25 juin 2021, le prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi. Même s'il estimait qu'il n'était pas nécessaire de chercher un emploi au cours de sa période d'emploi jusqu'au 30 novembre 2021, cela voudrait dire qu'il n'a postulé qu'à trois endroits en sept mois. Il ne s'agit pas d'efforts suffisants pour trouver un emploi convenable.

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

[29] Je juge que le prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

¹⁴ Voir la page GD03-28.

¹⁵ Voir la page GD02-5.

¹⁶ Voir la page GD03-28.

[30] La Commission affirme que le prestataire fréquentait l'école secondaire 30 heures par semaine et qu'il consacrait de 5 à 15 heures supplémentaires par semaine à ses devoirs. Elle soutient que le prestataire lui a dit qu'il n'était disponible que pour travailler à temps partiel¹⁷.

[31] La Commission dit que les exigences d'assiduité de l'école du prestataire imposaient des restrictions à sa disponibilité¹⁸.

[32] Je suis d'accord avec l'observation de la Commission.

[33] Le prestataire a dit à la Commission qu'il était en 12^e année et qu'il suivait des cours obligatoires du lundi au vendredi de 8 h 40 à 15 h 30. Il affirme que ses cours étaient parfois donnés en ligne lorsqu'il y avait une augmentation importante des cas de COVID-19¹⁹.

[34] Le prestataire a dit à la Commission qu'il travaillait à temps partiel à son emploi dans la restauration puisqu'il n'était pas en mesure de travailler à temps plein²⁰.

[35] J'estime que l'obligation pour le prestataire d'assister à ses cours du lundi au vendredi de 8 h 40 à 15 h 30 était une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Ses études limitaient indûment les emplois auxquels il pouvait postuler, car ceux-ci devaient être adaptés à son horaire scolaire. Cela limitait ses chances de retourner sur le marché du travail puisqu'il passait beaucoup de temps à l'école.

[36] Le fait que les études du prestataire limitent sa capacité de travailler est aussi corroboré par sa déclaration selon laquelle il ne travaillait qu'à temps partiel à son emploi dans la restauration puisqu'il ne pouvait pas travailler à temps plein.

¹⁷ Voir la page GD04-4.

¹⁸ Voir la page GD04-4.

¹⁹ Voir la page GD03-28.

²⁰ Voir la page GD03-21.

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

[37] À la lumière de mes conclusions sur chacun des trois facteurs prises ensemble, je conclus que le prestataire n'était pas disponible pour travailler puisqu'il ne répondait pas aux trois facteurs.

CONCLUSION

[38] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. La décision de la Commission de déclarer le prestataire inadmissible pour la période du 19 octobre 2020 au 25 juin 2021 est maintenue.

Gary Conrad

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