



[TRADUCTION]

Citation : *ZW c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 165

Tribunal de la sécurité sociale du Canada
Division générale — Section de l'assurance-emploi

Décision

Partie appelante : Z. W.
Représentante : Sandra Guevara-Holguin

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (446243) datée du 4 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 18 février 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant
Témoin

Date de la décision : Le 18 février 2022

Numéro de dossier : GE-22-306

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il était aux études. Par conséquent, il n'est pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit aux prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à partir du 14 novembre 2021, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible, parce qu'il était aux études de sa propre initiative et que les renseignements concernant sa recherche d'emploi ne comprenaient pas tous les détails demandés.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible pour travailler. Il ajoute que les documents concernant sa recherche d'emploi montrent qu'il a postulé auprès de plus de 12 employeurs.

Question que je dois examiner en premier

[7] La représentante du prestataire a déposé des documents le jour de l'audience. Ces documents contenaient des renseignements à propos des cours que le prestataire avait suivis à l'University of Winnipeg [université de Winnipeg] de septembre 2021 à décembre 2021. Les documents étaient pertinents à l'appel et je les ai admis comme preuve (voir le document GD6). La représentante du prestataire a expliqué que ces documents étaient joints à la liste de recherche d'emploi lorsqu'on les a soumis à la Commission à la mi-janvier 2022. Cependant, la représentante a expliqué que pour une raison quelconque, la Commission ne les avait pas versés au dossier d'appel.

Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible alors qu'il était aux études?

Analyse

[9] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[12] La Commission a établi que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[13] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[14] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

Présumer que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

Le prestataire n'est pas étudiant à temps plein

[15] Le prestataire n'étudie pas à temps plein. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas au prestataire.

[16] Cependant, cela signifie seulement qu'on ne peut pas présumer qu'il n'est pas disponible pour travailler. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si le prestataire est réellement disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[17] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables⁶.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁶ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁷. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[19] Je dois aussi évaluer les démarches du prestataire pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme⁸ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement;
- faire du réseautage;
- communiquer avec des employeurs éventuels
- présenter des demandes d'emploi.

[20] La Commission affirme que le prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour essayer de trouver un emploi. La Commission dit que les détails fournis par le prestataire concernant sa recherche d'emploi ne montraient pas clairement la date à laquelle ses intentions ont changé quant à sa recherche d'emploi à la suite des déclarations initiales qu'il a faites à la page GD3-9 du dossier d'appel. Par conséquent, la Commission affirme que la fin de l'inadmissibilité (à partir d'une date donnée) n'a pas été recommandée.

[21] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme avoir postulé plus de 12 emplois à partir d'octobre 2021 et avoir participé à un atelier de recherche d'emploi le 18 octobre 2021. Le prestataire ajoute qu'il a abandonné le troisième cours qu'il suivait à la mi-novembre 2021 et qu'il avait seulement deux cours à gérer à ce moment-là.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[22] Le prestataire affirme que ses démarches suffisent à démontrer qu'il était disponible pour travailler.

[23] J'estime que les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables pour les raisons ci-dessous.

[24] Premièrement : Le prestataire a fourni une liste détaillée de sa recherche d'emploi démontrant qu'il a postulé plus de 12 postes soit directement ou par l'entremise de sites Web d'agences de placement à partir de la mi-octobre 2021 (voir les pages GD3-23 à GD3-28 du dossier d'appel). Je comprends que la Commission a soutenu que les détails demandés sur le document de recherche d'emploi n'ont pas été fournis et que des numéros de téléphone n'ont pas été inscrits pour plusieurs candidatures. Néanmoins, le témoignage du prestataire m'a convaincu que les démarches qu'il a énumérées dans le document de recherche d'emploi étaient légitimes parce qu'il a fait des déclarations franches, plausibles et corroborées par une personne agissant comme témoin.

[25] Deuxièmement : Le témoignage oral du prestataire a également confirmé qu'il faisait du réseautage auprès d'anciens employeurs et collègues concernant des perspectives d'emploi. Par exemple, le prestataire a confirmé avoir rappelé « X » au sujet de perspectives d'emploi le 3 novembre 2021, et on lui a conseillé de faire un suivi plus tard (voir la page GD3-25 du dossier d'appel).

[26] Le prestataire a démontré que les démarches qu'il a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[27] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de

trouver un emploi convenable⁹. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁰ :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[28] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹¹.

Vouloir retourner travailler

[29] Le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. En effet, il a fourni une liste de recherche d'emploi donnant des renseignements détaillés sur les démarches qu'il a faites pour retourner travailler. De plus, le prestataire a abandonné l'un de ses trois cours en ligne à la mi-novembre 2021 pour ne pas avoir la responsabilité supplémentaire d'un troisième cours pendant qu'il cherchait du travail. Je comprends que le prestataire a d'abord indiqué dans sa demande de prestations d'assurance-emploi qu'il n'avait pas fait de démarches pour trouver un emploi, étant donné qu'il se concentrait sur ses cours jusqu'à ce qu'il les ait terminés. Cependant, j'accorde plus d'importance au témoignage oral du prestataire pendant l'audience, selon lequel il voulait retourner travailler après sa mise à pied le 15 octobre 2021, parce qu'il a fait des déclarations franches, plausibles et corroborées par une personne agissant comme témoin.

⁹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹¹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[30] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[31] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹².

[32] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la présentation de demandes d'emploi directement et par l'entremise d'agences de placement, le suivi auprès d'employeurs éventuels, le réseautage auprès d'anciens employeurs et la participation à un atelier de recherche d'emploi. J'ai expliqué ces motifs ci-dessus lorsque j'ai examiné si le prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[33] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément parce que le prestataire a précisé les employeurs avec lesquels il a communiqué dans son document de recherche d'emploi. Il a également fourni les détails de ses tentatives de suivi et de ses démarches à l'improviste.

Limiter indûment ses chances de retourner travailler

[34] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[35] Le prestataire affirme qu'il n'a pas fait cela parce qu'il travaillait et fréquentait l'école jusqu'à ce qu'on le mette à pied de son emploi de couvreur le 15 octobre 2021. Le prestataire ajoute qu'il était seulement un étudiant à temps partiel qui suivait deux cours en ligne lorsqu'il a demandé des prestations d'assurance-emploi après sa mise à pied. Le prestataire a déclaré qu'il consacrait seulement six heures par semaine

¹² Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

à ses cours en ligne et qu'il avait abandonné le troisième cours qu'il suivait en novembre 2021.

[36] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible pour travailler à toute heure pendant un jour ouvrable à cause des obligations liées à ses cours.

[37] J'estime que le prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler pour les raisons ci-dessous.

[38] Premièrement : Le prestataire consacrait seulement six heures par semaine à ses deux cours et pouvait assister aux leçons enregistrées quand il le souhaitait.

[39] Deuxièmement : Le prestataire a abandonné le troisième cours en ligne qu'il suivait en novembre 2021.

[40] Troisièmement : Les travaux de cours du prestataire se faisaient entièrement en ligne et n'incluaient aucune leçon en présentiel.

[41] Quatrièmement : Le prestataire avait déjà travaillé à temps plein et géré des cours en ligne avant sa mise à pied le 15 octobre 2021.

Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?

[42] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[43] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations à partir du 14 novembre 2021. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[44] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Gerry McCarthy

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