



Citation : *CF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 116

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

# **Décision**

**Partie appelante :** C. F.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (439061) datée du 25 novembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Josée Langlois

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 26 janvier 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 27 janvier 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-38

## Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler du 3 mai 2021 au 25 juin 2021.

## APERÇU

[3] Le 28 septembre 2020, l'appelant a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission a établi une période de prestations d'urgence renouvelée au 20 septembre 2020.

[4] Le 25 novembre 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a décidé que l'appelant était inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 3 mai 2021 au 25 juin 2021 parce qu'il suivait une formation de sa propre initiative et qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant cette période.

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

[6] L'appelant explique qu'il a demandé que sa formation en carrelage soit autorisée par Emploi-Québec et qu'elle a été autorisée à compter du 28 juin 2021. Il fait valoir qu'il était disponible pour travailler entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021 et que si la décision avait été rendue avant par la Commission, il ne se retrouverait pas dans cette situation.

[7] Je dois déterminer si l'appelant était disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021 et s'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant cette période. L'appelant doit prouver sa disponibilité selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

## QUESTION EN LITIGE

[8] L'appelant était-il disponible pour travailler entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021?

## ANALYSE

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 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 convenable.<sup>1</sup> La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire, l'appelant, doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens.<sup>2</sup>

[10] Je vais examiner ces éléments pour décider si l'appelant est disponible pour travailler.

### Capable de travailler et disponible pour le faire

[11] La jurisprudence établit trois éléments à examiner pour déterminer si un prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants<sup>3</sup> :

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

---

<sup>1</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

<sup>2</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>3</sup> 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.

[12] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant.<sup>4</sup>

**– Vouloir retourner travailler**

[13] Les faits démontrent que l'appelant suivait une formation en carrelage à X à Montréal du 3 mai 2021 au 20 novembre 2021.

[14] Lors de l'audience, il a expliqué avoir quitté volontairement le dernier emploi qu'il occupait au service à la clientèle chez Capital One en raison de sa condition de santé et avec la recommandation de son médecin. Pour cette raison et parce qu'il a commencé une formation en carrelage le 3 mai 2021, l'appelant a expliqué lors de l'audience qu'il n'a pas fait de démarches d'emploi entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021.

[15] Je retiens des explications de l'appelant qu'il a amorcé une nouvelle formation afin de se trouver un emploi dès que cette formation serait terminée. Il a demandé que cette formation soit autorisée par Emploi-Québec et celle-ci a été reconnue à compter du 28 juin 2021.

[16] L'appelant a démontré un certain désir de vouloir retourner travailler, je dois maintenant déterminer s'il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021.

**– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[17] L'appelant a la responsabilité de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Deux décisions énoncent cette exigence. Il s'agit de *Procureur général du Canada c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

<sup>5</sup> Ce principe est expliqué dans les décisions suivantes : *Cornelissen-O'Neil*, A-652-93 et *De Lamirande*, 2004 CAF 311.

[18] La Commission affirme que l'appelant n'a fait aucune démarche d'emploi et qu'il priorisait sa formation. Elle fait valoir que le seul fait de se dire disponible n'est pas suffisant pour prouver la disponibilité d'un prestataire.

[19] Lors de l'audience, l'appelant a déclaré qu'il était disponible pour travailler. Il explique que si un emploi lui avait été proposé, il l'aurait accepté. Cependant, il admet qu'il n'a pas fait de démarches pour se trouver un emploi pendant cette période. D'abord, il a quitté son emploi précédent avec la recommandation de son médecin et ensuite, il a choisi une formation d'une durée de six mois afin de trouver un emploi dans un autre domaine. L'appelant a expliqué qu'il est musicien, mais que les offres d'emploi sont plutôt rares dans ce domaine.

[20] Cependant, pour pouvoir recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'il doit être à la recherche d'un emploi.

[21] Les efforts mis doivent avoir comme objectif d'occuper un emploi convenable dès qu'il est offert. Dans ce cas-ci, je constate que l'appelant n'a fait aucune démarche pour se trouver un emploi. Lors de l'audience, il a expliqué que la formation avait une durée de six mois et qu'il escomptait trouver un emploi dans ce domaine.

[22] Étant donné les faits présentés, je conclus que l'appelant n'a fait aucun effort pour se trouver un emploi convenable. Selon la Loi, l'appelant doit avoir fait des démarches d'emploi afin de démontrer sa disponibilité pour travailler.

#### **– Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[23] La Commission fait valoir que l'appelant n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité alors qu'il suit un cours de formation à temps plein, qu'il doit assister à ses cours en présentiel, qu'il consacre environ 40 heures par semaine à ses cours et qu'il n'a pas démontré qu'il avait un historique de travail/études.

[24] L'appelant a déclaré qu'il suivait une formation à temps plein d'une durée de six mois du 3 mai 2021 au 20 novembre 2021.

[25] Je présume que la formation à laquelle est inscrit l'appelant le rend non disponible pour travailler au sens de la Loi.

[26] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.<sup>6</sup>

[27] Ces principes sont les suivants<sup>7</sup>:

- Les exigences de présence au cours ;
- Le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi;
- Le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières;
- L'existence de « *circonstances exceptionnelles* » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours.

[28] L'appelant a déclaré qu'il étudiait à temps plein et qu'il consacrait environ 40 heures par semaine à ses cours auxquels il participait en présentiel (mis à part les travaux, l'appelant participait à environ 30 heures de cours par semaine du lundi au vendredi). Il a déclaré à la Commission que si un emploi lui était proposé, il n'abandonnerait pas sa formation, mais il a expliqué lors de l'audience qu'il aurait accepté un emploi s'il lui avait été offert.

[29] Comme la Commission l'affirme : un prestataire qui suit un cours de formation sans être dirigé par une autorité désignée doit prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de se trouver un emploi convenable. Le prestataire doit

---

<sup>6</sup> *Landry*, A- 719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

<sup>7</sup> Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

satisfaire aux exigences relatives à la disponibilité au même titre que tout autre prestataire qui souhaite obtenir des prestations régulières.

[30] Je suis d'avis que l'appelant n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'il était aux études et qu'il présente des conditions personnelles qui le limitent indûment à réintégrer un emploi.

[31] Comme il l'a expliqué lors de l'audience, l'appelant a quitté volontairement l'emploi qu'il occupait au service à la clientèle chez Capital One en raison de sa condition de santé. Il explique qu'il a choisi de faire une nouvelle formation en carrelage afin de trouver un emploi dans ce domaine par la suite.

[32] L'appelant admet qu'il n'a pas fait de démarches d'emploi pendant cette période. Son intention était de suivre sa formation et il croyait que sa formation serait autorisée. Il explique que la Commission a mis beaucoup de temps à rendre sa décision et il avait donc déjà reçu des prestations qu'il doit maintenant rembourser.

[33] En juin 2021, l'appelant a demandé que sa formation soit autorisée par Emploi-Québec. La formation en carrelage qu'il avait débutée le 3 mai 2021 a été autorisée à compter du 28 juin 2021 jusqu'à la fin de ses cours. L'appelant pouvait donc recevoir des prestations pendant cette période. Cependant, il en est autrement du 3 mai 2021 au 25 juin 2021. Pendant cette période, la formation ne lui est pas autorisée et l'appelant n'a pas démontré qu'il était à la recherche d'un emploi.

[34] De plus, concernant la présomption de non-disponibilité pendant qu'un prestataire suit une formation à temps plein, même s'il avait accepté un emploi qui lui était offert, dans les faits l'appelant a expliqué lors de l'audience qu'il se consacrait à sa formation afin de se trouver un emploi dans ce domaine par la suite. Il explique avoir fait cette démarche avec son médecin puisque son emploi précédent ne convenait pas à sa condition de santé.

[35] Cependant, l'appelant demande des prestations régulières et non des prestations de maladie. Comme la Commission le fait valoir, pendant cette période, l'appelant

priorisait sa formation et il n'a fait aucune démarche pour se trouver un emploi entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021.

[36] Comme l'appelant le mentionne, il est vrai que la décision de la Commission est survenue après qu'il ait reçu des prestations, mais il faut considérer que l'appelant a demandé l'autorisation de suivre cette formation tout en recevant des prestations uniquement en juin 2021. Néanmoins, la Commission reconnaît le délai mis à rendre sa décision, mais comme elle le mentionne, la décision concernant la disponibilité de l'appelant à travailler ne pourrait être annulée pour cette raison.

[37] L'appelant présente des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de se trouver un emploi parce qu'il se consacrait à sa formation pendant cette période et qu'il avait quitté volontairement son emploi en raison de sa condition de santé.

**– Alors, l'appelant était-il capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[38] Je dois appliquer les critères permettant de déterminer si l'appelant était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et s'il peut recevoir des prestations du 3 mai 2021 au 25 juin 2021.

[39] Bien que l'appelant avait quitté son emploi antécédent en raison de son état de santé, il n'a pas démontré qu'il était incapable d'occuper un emploi pendant cette période. Au contraire, il s'est consacré à une formation à temps plein.

[40] L'appelant n'a fait aucun effort pour se trouver un emploi. Pour être admissible à recevoir des prestations, l'appelant doit être disponible pour travailler tout jour ouvrable de sa période de prestations et il doit démontrer qu'il a fait des démarches d'emplois tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[41] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré sa disponibilité à travailler du 3 mai 2021 au 25 juin 2021 au sens du paragraphe 50(8) de la Loi ainsi qu'en vertu des articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[42] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire.

## **CONCLUSION**

[43] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 3 mai 2021 et le 25 juin 2021. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations pendant cette période.

[44] L'appel est rejeté.

Josée Langlois  
Membre, Division générale - Section de l'assurance-emploi