



[TRADUCTION]

Citation : *GK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 437

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

Décision

Partie appelante : G. K.

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (439474) datée du 19 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 27 janvier 2022

Personnes présentes à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 28 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-2555

Décision

[1] J'estime que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler durant les deux périodes d'inadmissibilité. L'appel est donc rejeté.

Aperçu

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

[3] La Commission a décidé que le prestataire était exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 13 décembre 2020 au 30 avril 2021, et à partir du 8 septembre 2021¹.

[4] Le prestataire affirme qu'il travaille à la piscine de la ville, mais qu'il n'a pas pu travailler lorsque son lieu de travail a été fermé en raison des restrictions liées à la COVID.

[5] Le prestataire dit ne pas avoir cherché un autre emploi pendant qu'il attendait que son lieu de travail ouvre ses portes à nouveau, parce qu'il aimait vraiment son travail et qu'il ne souhaitait pas travailler ailleurs.

[6] Le prestataire dit aussi que son emploi était parfait pour une personne aux études parce qu'il lui permettait de travailler en fonction de son horaire de cours.

[7] Je dois décider si le prestataire a prouvé² qu'il était (ou qu'il est) disponible pour travailler.

Question sur laquelle je dois me pencher en premier

[8] Dans ses observations, la Commission affirme avoir exclu le prestataire du bénéfice des prestations au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet

¹ Voir la page GD03-41 du dossier d'appel, qui appuie la page GD03-29.

² Le prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'une chose est plus probable qu'improbable.

article concerne la question de savoir si une personne a omis de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable.

[9] En examinant la preuve, je n'ai rien vu comme quoi la Commission avait demandé au prestataire de prouver qu'il faisait des démarches raisonnables et habituelles, ou comme quoi s'il l'avait fait, sa preuve était insuffisante.

[10] Je conclus également que la Commission n'a pas fait d'observations détaillées sur la façon dont le prestataire a omis de lui prouver qu'il faisait des démarches raisonnables et habituelles. La Commission a seulement résumé ce que dit la loi à l'égard de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et au sujet des démarches raisonnables et habituelles.

[11] Compte tenu du manque de preuves, la Commission a demandé au prestataire de prouver qu'il avait fait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle ne l'a pas exclu du bénéfice des prestations au titre de cet article. Ainsi, je n'ai pas à me pencher sur ce point.

Question en litige

[12] Le prestataire était-il (ou est-il) disponible pour travailler?

Analyse

[13] La loi exige qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler³. 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 convenable⁴.

³ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire n'est pas admissible à des prestations pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne prouve pas qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[14] La Commission a exclu le prestataire du bénéfice des prestations pour deux périodes, soit du 13 décembre 2020 au 30 avril 2021, et à partir du 8 septembre 2021. Je vais donc me pencher sur la question de la disponibilité du prestataire pendant ces deux périodes.

[15] En 2010, au moment d'évaluer si un étudiant était disponible conformément à l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Cour d'appel fédérale a déclaré qu'il existe une présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[16] La loi a été modifiée récemment et les nouvelles dispositions s'appliquent au prestataire⁵. En lisant les nouvelles dispositions, je constate que la présomption de non-disponibilité a été écartée. Une personne qui étudie à temps plein n'est pas présumée comme étant non disponible, mais elle doit toutefois prouver sa disponibilité comme toute autre partie prestataire.

[17] 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 convenable⁶. Le prestataire doit prouver trois choses pour montrer qu'il est disponible :

1. un désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
2. l'expression de ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable;
3. aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de réintégrer le marché du travail⁷.

⁵ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[18] Je dois examiner chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité⁸, en tenant compte de l'attitude et du comportement du prestataire⁹.

Le prestataire désire-t-il retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert?

[19] Je juge que le prestataire n'a pas démontré qu'il désirait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert pour l'une ou l'autre des périodes d'inadmissibilité.

[20] Le prestataire a affirmé qu'il n'a pas cherché de travail lorsque son lieu de travail a dû fermer ses portes en raison de la COVID.

[21] Le prestataire déclare ne pas avoir repris le travail lorsque son lieu de travail a rouvert ses portes, parce qu'il fréquente l'université puisqu'il a presque terminé ses études, et qu'il veut les terminer afin de pouvoir obtenir un emploi à temps plein. Le prestataire a dit la même chose dans ses questionnaires de formation¹⁰.

[22] J'estime que la décision du prestataire de se concentrer sur ses études et de ne pas faire de démarches pour trouver un autre emploi lorsque son employeur a fermé ses portes en raison de la COVID ou pour retourner travailler lorsque son employeur a rouvert ses portes montre qu'il n'avait pas le désir de retourner sur le marché du travail pendant l'une ou l'autre des périodes d'inadmissibilité.

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

[23] Le prestataire n'a pas fait (et ne fait pas) suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable. Cette conclusion s'applique aux deux périodes d'inadmissibilité.

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

¹⁰ Voir la page GD03-13 du dossier d'appel ainsi qu'un autre questionnaire à la page GD03-16.

[24] Je peux comprendre que le prestataire aimait son emploi parce qu'il pouvait travailler en fonction de son horaire de cours, et qu'il ne voulait pas chercher un autre emploi parce qu'il préférait attendre que son employeur rouvre ses portes une fois que les restrictions liées à la COVID seraient levées, mais il ne peut pas simplement attendre qu'on le rappelle au travail, il doit chercher du travail¹¹.

[25] Le prestataire a aussi dit qu'il n'était pas retourné au travail lorsque son employeur a rouvert ses portes, et qu'il terminait plutôt ses études en vue de postuler pour un poste à temps plein. Cependant, ce désir ne l'exempte pas d'avoir à chercher du travail. Il doit chercher activement un emploi pour recevoir des prestations.

[26] Même si le prestataire était retourné travailler à temps partiel à son emploi en fonction de son horaire de cours, cela ne signifie pas qu'il n'avait pas à chercher du travail ou que ses démarches pour trouver un emploi étaient suffisantes.

[27] Le prestataire ne peut pas décider de conserver un poste et d'obtenir de l'aide financière de l'assurance-emploi si ce poste ne lui procure pas assez de quarts de travail ou d'heures, en raison du fait qu'il ne peut pas (ou qu'il ne veut pas) accepter un emploi à temps plein parce qu'il est aux études.

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

[28] En choisissant de faire des études, j'estime que le prestataire a établi une condition personnelle qui pouvait indûment limiter ses chances de retourner sur le marché du travail pour les deux périodes d'inadmissibilité.

[29] Le prestataire dit que ses cours étaient tous en ligne (et qu'ils le sont toujours) en raison de la COVID.

¹¹ Voir la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

[30] Le prestataire dit avoir eu (et avoir) des cours du lundi au vendredi, et que l'heure de ces cours varie, mais qu'en général, il a un cours le matin pendant quelques heures et un cours en après-midi pendant quelques heures aussi.

[31] Le prestataire dit qu'il a aussi des devoirs, de l'étude et des travaux à faire en dehors des heures de cours.

[32] Le prestataire a affirmé que c'est pour cela qu'il aimait tant son emploi et qu'il ne voulait pas en chercher un autre lorsque son employeur a dû fermer ses portes en raison de la COVID. Il a dit que son emploi est très flexible et qu'il lui permet de travailler en fonction de son horaire de cours.

[33] Le prestataire dit aussi qu'il n'aurait pas pu travailler à temps plein vu qu'il était inscrit à l'université.

[34] Le prestataire dit qu'il voulait attendre d'avoir terminé ses études avant de retourner au travail ou de chercher du travail afin de pouvoir postuler pour un poste à temps plein, et c'est ce qu'il a aussi dit dans ses questionnaires de formation¹².

[35] J'estime que le fait que le prestataire a dit qu'il aimait beaucoup son travail parce qu'il pouvait facilement le faire en dehors de ses heures de cours montre que ses études avaient une incidence sur sa disponibilité, et qu'elles limitaient donc indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[36] Je conclus que puisque le prestataire devait assister à ses cours à des heures et des jours prédéterminés, sa disponibilité était restreinte à des heures et des jours prédéterminés également, ce qui limitait indûment ses chances de trouver un emploi¹³ puisque tout emploi devrait respecter cet horaire.

[37] De plus, la décision du prestataire de se concentrer sur ses études au détriment du travail, conformément à son témoignage selon lequel il voulait attendre d'avoir

¹² Il a dit cela dans deux questionnaires de formation (un à la page GD03-13 du dossier d'appel et un autre questionnaire à la page GD03-16).

¹³ Voir la décision *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313, qui appuie cela.

terminé ses études pour postuler pour un travail à temps plein, limite indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

[38] Compte tenu de mes conclusions sur chacun des trois facteurs pris ensemble, je conclus que le prestataire n'était pas disponible pour travailler durant les périodes du 13 décembre 2020 au 30 avril 2021, et à partir du 8 septembre 2021.

[39] Je comprends l'argument du prestataire lorsqu'il dit que si la Commission avait simplement révisé sa demande au début et lui avait dit qu'il n'était pas admissible au lieu de l'accueillir automatiquement, rien de tout cela ne se serait produit, et je suis d'accord.

[40] Cependant, le prestataire a reçu des prestations et il demande de les garder en faisant appel de la décision de la Commission, alors il doit toujours satisfaire aux mêmes exigences de disponibilité que toute autre partie prestataire, peu importe si cette situation avait pu être évitée si la Commission avait révisé sa demande plus tôt.

CONCLUSION

[41] Le prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité à travailler pour les périodes du 13 décembre 2020 au 30 avril 2021, et à partir du 8 septembre 2021. L'inadmissibilité imposée par la Commission pour ces périodes est donc maintenue.

Gary Conrad

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