



[TRADUCTION]

Citation : *MG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 279

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

Décision

Partie appelante : M. G.

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

Décision en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (444261) datée du 5 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Leanne Bourassa

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 23 février 2022

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 4 mars 2022

Numéro de dossier : GE-22-371

Décision

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

[2] Le prestataire a démontré qu'il est disponible pour travailler pendant qu'il suit une formation. Cela signifie qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le prestataire pourrait donc avoir droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 7 septembre 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il était en formation. Un prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'un prestataire doit chercher un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit établir une preuve selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire 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 suivait une formation à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il soutient qu'il fréquente le collège parce qu'il tente de s'améliorer et pour chercher une profession à temps plein. De plus, il quitterait sa formation n'importe quand pour travailler.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

[8] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible en vertu de ces deux articles.

- **Le prestataire n'était pas inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[9] Dans ses observations, la Commission déclare qu'elle a exclu le prestataire en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi). Cet article porte sur le défaut de la personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[10] En examinant la preuve, je n'ai vu aucune demande de la Commission au prestataire pour prouver qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. De plus, je ne vois aucune prétention de la Commission selon laquelle, si elle l'a fait, la preuve du prestataire était insuffisante.

[11] La Commission a demandé au prestataire quel genre d'emploi il cherchait et où il cherchait du travail. Dans le contexte de la conversation, cela ne semble rien de plus qu'une confirmation de la présomption de la Commission selon laquelle le prestataire limitait sa recherche d'emplois qui correspondaient à son horaire scolaire. Une demande de recherche d'emploi doit être plus précise. Elle doit inclure ce que le prestataire devrait fournir à la Commission pour qu'elle soit satisfaisante. Une simple question sur les emplois recherchés par le prestataire ne remplit pas cette exigence.

[12] Je conclus en outre que la Commission n'a pas présenté d'observations détaillées sur la façon dont le prestataire ne lui a pas prouvé qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission n'a fait que résumer ce que dit la loi à l'article 50(8) de la *Loi* et ce qu'elle dit au sujet des démarches habituelles et raisonnables.

[13] Compte tenu de l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé au prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un

emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas rendu le prestataire inadmissible en vertu de cette disposition. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose dont je dois tenir compte.

- **Le prestataire a été rendu inadmissible en application de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi***

[14] La *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable.¹ La jurisprudence énonce trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens.² Je vais examiner ces facteurs ci-après.

[15] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumés indisponibles pour travailler.³ C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons supposer que les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils suivent une formation à temps plein.

[16] Je commencerai par examiner si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai s'il était disponible en fonction des trois facteurs énoncés dans la jurisprudence en matière de disponibilité.

Présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[17] La présomption selon laquelle les étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein.

- **Le prestataire ne conteste pas qu'il est étudiant à temps plein**

[18] Le prestataire convient qu'il est étudiant à temps plein et je ne vois aucune preuve qui démontre le contraire. J'accepte donc que le prestataire suive une formation à temps plein.

¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

² Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56- 96 et A-57- 96.

³ Voir *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[19] La présomption s'applique au prestataire.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[20] Étant donné que le prestataire est présumé ne pas être disponible pour travailler en raison de ses études, il lui faudrait, pour remplir les conditions requises pour recevoir des prestations, satisfaire aux obligations de disponibilité qui s'appliquent à tous les demandeurs de prestations d'assurance-emploi.

[21] Je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.⁴ La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants :⁵

- a) Il veut retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[22] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite du prestataire⁶.

– Désir de retourner au travail

[23] Le prestataire a dit vouloir retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible.

[24] Depuis le début, lors de ses discussions avec la Commission, le prestataire a mentionné sans équivoque son désir et son besoin de travailler. Son objectif en suivant

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁵ Ces trois facteurs figurent dans *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Cette décision paraphrase ces trois facteurs en langage simple.

⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Ces décisions sont *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92; et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

le programme de formation est de se donner de meilleures occasions de travailler à l'avenir. Il a cherché un emploi pendant qu'il suivait son programme de formation.

[25] Toutefois, il ne suffit pas de dire qu'il veut retourner au travail. Le prestataire doit démontrer qu'il veut retourner au travail en faisant des démarches pour trouver un emploi.

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

[26] Le prestataire a fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[27] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient : donner à ses amis et à sa famille des curriculum vitae à distribuer, remettre personnellement de 10 à 15 curriculum vitae par semaine, se rendre dans des endroits qui indiquaient leur volonté d'embaucher, puis élargir ses démarches à ceux qui pourraient avoir des emplois, faire des recherches dans des banques d'emplois et effectuer des visites en personne lorsque le prestataire a vu un emploi disponible.

[28] Le prestataire a également témoigné qu'il cherchait des emplois en tous genres. Il a postulé des emplois dans les domaines de la restauration rapide, de la vente au détail et du travail manuel. Il dit qu'il cherchait un emploi à temps partiel ou à temps plein et qu'il n'a pas mentionné aux employeurs qu'il fréquentait l'école parce que s'il décrochait un emploi à temps plein, il quitterait l'école. Il cherchait un emploi tous les jours, dès sa sortie de l'école. Je note également que le prestataire a confirmé qu'il était disposé à voyager jusqu'à une heure pour se rendre au travail.

[29] La Commission soutient que les déclarations du prestataire concernant sa recherche d'emploi ne sont pas crédibles parce qu'elles comportent des incohérences concernant ses intentions d'accepter du travail ou de poursuivre son cours. Je ne suis pas d'accord. Au contraire, je conclus que chaque fois que la Commission a demandé au prestataire, il a répondu qu'il quitterait son programme pour travailler à temps plein.

[30] J'ai questionné le prestataire sur le fait que sur le formulaire qu'il a rempli pour la Commission le 30 septembre 2021, il n'a indiqué que son plus récent employeur dans la section qui lui demandait de dire les noms et adresses des employeurs qu'il avait contactés. Le prestataire a expliqué qu'il avait mal compris cette question et qu'il n'était pas sûr de la raison pour laquelle il n'avait pas ajouté d'autres exemples. Il cherchait activement un emploi. Cependant, sur le formulaire, il a écrit qu'avant de commencer son programme, il avait parlé à son employeur pour voir s'il y avait du travail en hiver.

[31] J'ai trouvé le témoignage du prestataire crédible. Même s'il n'avait pas de liste organisée des emplois qu'il avait postulés, il était en mesure d'indiquer précisément où il avait postulé et comment il procédait à sa recherche d'emploi. Son témoignage concordait avec ce que la Commission avait noté et ce qu'il avait écrit dans les documents au dossier.

[32] De plus, la Commission n'a offert que très peu d'appui à ses prétentions selon lesquelles le prestataire était incohérent. Leurs notes ne montrent qu'un petit nombre de discussions avec le prestataire, qui semblent lui demander de prouver qu'il n'était pas disponible, plutôt que d'accepter ses déclarations selon lesquelles il était disposé à travailler et à chercher un emploi.

[33] Ces démarches suffisent pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur parce que le prestataire a cherché un vaste éventail d'emplois, tant en personne qu'en ligne.

– **Limiter indûment les chances de retourner au travail**

[34] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[35] Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait parce qu'il doit travailler. Il dit qu'il ne se gênerait pas pour s'absenter de l'école s'il avait un emploi. Il a été frustré de ne pas avoir pu obtenir un emploi.

[36] La Commission affirme qu'il n'est pas crédible que le prestataire abandonne son cours pour accepter un emploi à temps plein. Elle dit qu'il investit beaucoup d'argent et de temps dans sa formation et qu'il comptait sur l'achèvement de son cours pour faire carrière.

[37] Je conclus que le prestataire n'a pas limité ses chances de retourner au travail.

[38] Bien que le prestataire ait dit qu'il était disponible pour travailler après les heures d'école, il ne limitait pas sa recherche à des emplois pendant ces heures. Il a toujours dit qu'il quitterait l'école si un emploi à temps plein était disponible.

[39] J'ai demandé précisément au prestataire s'il cherchait un emploi à temps partiel ou à temps plein. Il a dit qu'il cherchait tout ce qu'il pouvait obtenir et qu'il ne disait pas aux employeurs qu'il fréquentait l'école. Il ne se souciait pas de manquer l'école pour travailler.

[40] Le prestataire a également témoigné qu'il était prêt à renoncer aux frais de scolarité qu'il avait déjà payés pour accepter un emploi, même s'il avait attendu avant de commencer le cours. Il a expliqué qu'il n'avait pas assez d'argent pour payer un autre semestre et qu'il devait donc travailler. Ses parents l'aident aussi dans sa recherche d'emploi.

– **Ainsi, le prestataire est-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[41] D'après mes conclusions relatives aux trois facteurs, le prestataire a démontré qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[42] Le prestataire a démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Le prestataire pourrait donc avoir droit à des prestations.

[43] L'appel est donc accueilli.

Leanne Bourassa

Membre, Division générale – Section de l'assurance-emploi