



[TRADUCTION]

Citation : *CC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 402

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

Décision

Partie appelante : C. C.
Représentante ou représentant : Jocelyn Smith
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 (437989) datée du 8 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 7 janvier 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 22 janvier 2022
Numéro de dossier : GE-21-2467

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] C. C. (prestataire) n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études. Cela signifie qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que le prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières. La disponibilité est une exigence permanente. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler. Le prestataire doit le prouver 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 était à l'école à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il en était à la dernière année de son programme universitaire. Il affirme qu'il était à l'école à temps plein seulement jusqu'au 10 février 2021, date à laquelle il est devenu étudiant à temps partiel en ne suivant que deux cours. Le prestataire a déclaré que ses cours tout au long de l'année étaient en ligne et flexibles, de sorte qu'ils ne l'empêchaient pas d'accepter un emploi. Le prestataire affirme qu'il était disponible pour travailler. Il dit qu'il était activement à la recherche d'un travail depuis qu'il avait été licencié de son ancien emploi à temps partiel, le 31 mars 2020. Il dit avoir obtenu un emploi à la fin de décembre 2020. Il a donc cessé ses recherches d'emploi. Cependant, le début de son emploi a été reporté au 8 mars 2021 en raison de la pandémie. Le prestataire travaillait de 21 à 28 heures par semaine. Il dit que si l'employeur lui avait demandé de travailler à temps plein, il

l'aurait fait. Le prestataire affirme qu'il a aussi postulé pour devenir pompier pour la période en question, mais qu'il n'a pas été retenu. Il a ensuite commencé la formation recommandée d'apprenti électricien le 11 avril 2021.

[7] Le prestataire fait appel de la décision de la Commission devant le Tribunal de la sécurité sociale.

Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021?

Analyse

[9] Selon deux articles de la loi, une partie prestataire doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler. La Commission affirme dans ses observations que le prestataire n'était pas admissible au titre de ces deux articles.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* précise 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* énonce des critères qui aident à expliquer ce que « démarches habituelles et raisonnables » signifient².

[11] Si la partie prestataire ne se conforme pas à l'exigence de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables, elle peut être inadmissible au bénéfice des prestations jusqu'à ce qu'elle y réponde et fournisse les renseignements demandés³. Pour rendre une partie prestataire inadmissible au bénéfice des prestations au titre de l'article, la Commission doit d'abord lui demander une preuve et préciser le type de preuve qui satisfera à ses exigences⁴.

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

⁴ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Je ne suis pas liée par d'autres décisions du Tribunal de la sécurité sociale. Toutefois, j'estime que le raisonnement dans cette décision est convaincant, ce pour quoi je l'adopte.

[12] La Commission a interrogé le prestataire à deux reprises au sujet de ses activités de recherche d'emploi. Le prestataire lui a répondu qu'il avait postulé à un emploi à temps partiel en septembre 2021⁵. Il peut sembler inutile pour la Commission de demander la preuve des démarches habituelles et raisonnables lorsqu'une partie prestataire affirme qu'elle n'a pas cherché d'emploi ou qu'elle a seulement postulé à un emploi. Toutefois, la Commission doit en faire la demande pour rendre la partie prestataire inadmissible au titre de l'article. En effet, l'inadmissibilité est attribuable au fait de ne pas fournir la preuve que la partie prestataire fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable⁶. Je ne vois aucun élément de preuve au dossier selon lequel la Commission a expressément demandé au prestataire de fournir une preuve ou de préciser le type de preuve qui répondrait à ses exigences. Bien que la Commission puisse invoquer d'autres motifs d'inadmissibilité concernant le caractère adéquat de la recherche d'emploi du prestataire, j'estime qu'elle ne peut le rendre inadmissible pour ne pas avoir fourni une preuve des démarches habituelles et raisonnables qu'il a faites pour trouver un emploi.

[13] Deuxièmement, 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 incapable d'obtenir un emploi convenable⁷. Selon la jurisprudence, il y a trois facteurs que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁸. Je vais examiner chacun d'entre eux ci-dessous.

[14] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que toute partie prestataire aux études ou suivant une formation à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler⁹. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, toute personne aux études est présumée ne pas être disponible pour travailler lorsque les éléments de preuve montrent qu'elle fréquente l'école ou suit une formation à temps plein.

⁵ Voir les pages GD3-26 et GD3-27 du dossier d'appel.

⁶ Voir l'article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

[15] Je vais commencer par examiner si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler.

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

[16] La présomption selon laquelle les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique uniquement aux personnes étudiant à temps plein.

- **Le prestataire ne conteste pas qu'il était étudiant à temps plein jusqu'au 10 février 2021, mais il affirme qu'il était seulement étudiant à temps partiel après le 10 février 2021**

[17] Le prestataire terminait ses études à l'Université Lakehead. Il suivait six cours durant son premier semestre de septembre à décembre 2020 et admet qu'il était alors étudiant à temps plein. Il a commencé son deuxième semestre en tant qu'étudiant à temps plein en janvier 2021 avec six cours, puis est tombé à deux cours le 10 février 2021. Il affirme donc être devenu étudiant à temps partiel à partir de ce moment-là. Il a expliqué que selon l'université, trois cours ou plus correspondent à une présence à temps plein.

[18] Le prestataire affirme que la Commission a mal compris qu'il suivait un programme de maîtrise. Il a déclaré qu'il n'a jamais participé à un programme de maîtrise. Il n'avait besoin que de deux cours pour obtenir son diplôme, mais il devait suivre quatre autres cours s'il prévoyait de s'inscrire au programme de maîtrise après son diplôme. Le prestataire affirme donc s'être inscrit initialement à six cours pour le deuxième semestre. Toutefois, il a ensuite changé d'avis au sujet du programme de maîtrise et a abandonné les quatre cours le 10 février 2021. Il ne lui restait donc que les deux cours dont il avait besoin pour obtenir son diplôme.

[19] La Commission affirme que le prestataire a soumis un questionnaire daté du 9 septembre 2020 indiquant sa participation à temps plein à des cours non recommandés du 8 septembre 2020 au 5 avril 2021. La Commission affirme que le prestataire a soumis deux autres questionnaires pour ses autres cours en décembre 2020 et en janvier 2021, en plus d'indiquer sa participation à temps plein aux

cours jusqu'au 20 avril 2021. La Commission affirme que le prestataire lui a dit qu'il avait terminé certains de ses cours en décembre 2020, mais qu'il s'était ensuite inscrit à six cours de maîtrise en janvier 2021.

[20] J'estime que le prestataire était à l'école à temps plein jusqu'au 10 février 2021 et seulement à temps partiel à partir du 11 février 2021. J'accepte le témoignage du prestataire à cet égard. Les questionnaires auxquels la Commission fait référence ont été remplis par le prestataire avant qu'il abandonne ses quatre cours le 10 février 2021. Je remarque également que le prestataire a expliqué à la Commission le 18 mai 2021 qu'il étudiait à temps plein jusqu'au 18 février 2021, puis qu'il est tombé à deux cours¹⁰. Je suis donc convaincue que le prestataire a abandonné quatre cours. J'accepte son témoignage quant à la date à laquelle il a abandonné les cours.

[21] La présomption s'applique donc au prestataire du 5 octobre 2020 au 10 février 2021, mais pas du 11 février 2021 au 9 avril 2021. Même si la présomption ne s'applique pas à cette deuxième période, le prestataire doit quand même prouver qu'il était disponible pour travailler pendant cette période. Je traiterai de cette question ci-dessous. Toutefois, j'aborderai d'abord le fait de savoir si le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 10 février 2021.

– **Le prestataire était étudiant à temps plein du 5 octobre 2020 au 10 février 2021**

[22] Il est possible de réfuter la présomption selon laquelle les personnes étudiant à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler ou de démontrer qu'elle ne s'applique pas. Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[23] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons : il peut démontrer qu'il a des antécédents de travail à temps plein alors qu'il est à l'école¹¹, ou bien qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas¹².

¹⁰ Voir la page GD3-26.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

Antécédents de travail à temps plein tout en étant à l'école à temps plein

[24] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption en montrant des antécédents de travail à temps plein pendant ses études.

[25] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption en démontrant des antécédents de travail à temps plein et d'études à temps plein. Selon elle, les antécédents de travail du prestataire montrent qu'il a seulement combiné le travail à temps partiel et l'école à temps plein.

[26] Le prestataire a déclaré qu'il a occupé des emplois à temps partiel alors qu'il était aux études à temps plein, mais qu'il a parfois travaillé à temps plein dans le cadre de ces emplois. Il a déclaré qu'au cours de sa première année d'université, il travaillait de 15 à 20 heures par semaine tout en jouant au hockey de six à sept jours par semaine et qu'il n'avait aucun problème à le faire. Au cours de sa deuxième année d'université, il travaillait de 20 à 25 heures par semaine et jusqu'à 40 heures par semaine une ou deux fois par mois. Au cours de sa troisième année d'université, le prestataire a travaillé à Parcs Canada de septembre 2019 jusqu'à son licenciement en mars 2020. Il travaillait de 23 à 23,5 heures par semaine à titre d'adjoint aux ressources humaines en plus d'être à l'école à temps plein. Le prestataire note dans un questionnaire de formation qu'il a occupé son emploi du 3 septembre 2019 au 31 mars 2020 et qu'il travaillait 24 heures par semaine¹³.

[27] J'estime que le prestataire n'a pas suffisamment d'antécédents d'études à temps plein combinées au travail à temps plein pour réfuter la présomption de cette façon. Bien qu'il jouait au hockey et qu'il travaillait tout en allant à l'école pendant sa première année d'études, je ne peux pas dire que jouer au hockey et travailler à temps partiel équivalent aux exigences d'un emploi à temps plein. Le prestataire travaillait parfois 40 heures par semaine pendant sa deuxième année d'université. Cela serait considéré comme des heures à temps plein, mais le prestataire ne l'a pas fait pendant une période suffisamment longue pour réfuter la présomption. La Cour d'appel fédérale a dit

¹³ Voir la page GD3-16.

que les antécédents doivent se dérouler « au cours des années¹⁴ ». Par conséquent, le fait de travailler à temps plein de façon occasionnelle tout en étant aux études à temps plein ne suffit pas à réfuter la présomption.

Circonstances exceptionnelles

[28] Le prestataire a démontré des circonstances exceptionnelles pour réfuter la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 10 février 2021.

[29] La Commission affirme que le prestataire n'a pas réfuté la présomption parce que, pour ce faire, il doit démontrer que son intention principale est d'accepter immédiatement un emploi convenable, comme en témoignent les démarches de recherche d'emploi, qu'il est prêt à prendre toutes les dispositions nécessaires, ou qu'il est prêt à abandonner ses études. Selon la Commission, le prestataire doit démontrer par ses actes que ses études ont une importance secondaire et ne constituent pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[30] La Commission affirme que le prestataire lui a dit qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein, seulement à temps partiel, et qu'il était disposé à accepter un emploi uniquement si la date de début était reportée jusqu'à la fin de ses études¹⁵. La Commission affirme que le prestataire a limité sa disponibilité à son horaire de cours. Elle affirme aussi que le prestataire n'a postulé qu'à un seul emploi depuis le 5 octobre 2020 et qu'il n'a pas démontré avoir fait des démarches de recherche d'emploi entre le 5 octobre 2020 et le début de son emploi à temps partiel le 8 mars 2021. Il a ensuite accepté une formation recommandée au début d'avril 2021. La Commission soutient que le prestataire ne s'est pas rendu inconditionnellement disponible pour travailler.

[31] Le prestataire affirme que ses circonstances étaient exceptionnelles. Il a déclaré qu'il suivait six cours durant son premier semestre. Trois d'entre eux étaient des cours

¹⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Loder*, A-669-02.

¹⁵ La Commission fait référence aux pages GD3-14, GD3-15, GD3-22 et GD3-23.

magistraux prévus à l'horaire. Ils avaient lieu les lundis et mercredis de 10 h à 11 h 30, les mardis et jeudis de 11 h 30 à 13 h et les jeudis soirs de 19 h à 22 h. Le prestataire a précisé que ses cours magistraux étaient en ligne et enregistrés. Il a dit qu'il était censé participer aux cours aux heures prévues, mais que s'il en parlait à ses professeurs, il pouvait les manquer et écouter l'enregistrement plus tard. Le prestataire a dit qu'il avait consacré environ 13 heures au total à ces cours. Il a expliqué que ses trois autres cours étaient en ligne et qu'ils se déroulaient à son propre rythme. Il a dit que le travail variait, mais qu'il consacrait de trois à cinq heures par semaine à chacun d'eux. Le prestataire a dit que les examens étaient fixés à l'avance et qu'ils ne pouvaient pas être déplacés, mais qu'ils étaient prévus en décembre. Il a dit qu'il n'avait eu qu'un seul examen en ligne pendant cette période.

[32] Le prestataire a expliqué qu'il avait suivi six cours durant son deuxième semestre, soit jusqu'au 10 février 2021, date à laquelle il est tombé à deux cours. Pour les six cours, deux d'entre eux étaient entièrement en ligne. En ce qui concerne les cours prévus à l'horaire, le prestataire y participait le lundi de 16 h à 17 h 30, le mardi de 19 h à 22 h, le mercredi de 16 h à 17 h 30 et ensuite de 19 h à 22 h. Le prestataire a expliqué que tous les cours magistraux étaient enregistrés et donnés en ligne et qu'il pouvait parler à ses professeurs pour pouvoir écouter l'enregistrement plus tard. Il pouvait suivre les deux autres cours en ligne à son propre rythme. Le prestataire affirme qu'il n'a consacré qu'environ 10 à 11 heures à ses études jusqu'au 10 février 2021. Lorsqu'il est tombé à deux cours le 10 février 2021, il a gardé son cours du lundi et du mercredi de 16 h à 17 h 30 et son cours du mardi de 19 h à 22 h. À ce moment-là, il dit qu'il ne consacrait que huit heures au total à ses études. Le prestataire affirme qu'il n'aurait pas abandonné ses études pour accepter un emploi, car ce n'était pas nécessaire. Il aurait travaillé à temps plein, compte tenu de son horaire de cours flexible.

[33] Le prestataire affirme qu'il ne se rappelle pas avoir dit à la Commission qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein¹⁶. Il précise que s'il l'a dit, c'est peut-être parce qu'il

¹⁶ Voir la page GD3-26.

était en colère lorsqu'on lui a donné le montant qu'il devait rembourser. Il voulait peut-être dire que cela aurait été le cas avant la pandémie, avant que ses cours ne soient flexibles et offerts en ligne. Il ajoute que le questionnaire de formation de la Commission ne donne pas l'occasion d'expliquer pleinement la situation en ce qui concerne la possibilité de travailler à temps plein tout en suivant des cours en ligne.

[34] Le prestataire a des antécédents de travail à temps partiel tout en étant aux études. Toutefois, ses habitudes ne sont pas différentes de celles de nombreuses autres personnes aux études, ce qui ne rend pas son cas exceptionnel. Cependant, j'ai tenu compte du fait que les cours du prestataire étaient en ligne et enregistrés, ce qui lui donnait la possibilité d'accepter un emploi sans restreindre sa disponibilité à des heures ou à des jours précis. J'estime qu'il s'agit de circonstances exceptionnelles.

[35] Le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 10 février 2021.

– La présomption est réfutée

[36] Réfuter la présomption signifie seulement que le prestataire n'est pas présumé non disponible pour travailler. Je dois tout de même décider si le prestataire est réellement disponible à cette fin. Je dois prendre cette décision pour toute la période du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[37] Je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021¹⁷. La jurisprudence énonce trois facteurs dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹⁸ :

- a) il désirait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible;

¹⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ Ces trois facteurs 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 sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

- b) il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) il n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment (autrement dit, trop) ses chances de retourner au travail.

[38] Pour examiner chacun de ces facteurs, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹⁹.

– **Désir de retourner au travail**

[39] Le prestataire n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.

[40] La Commission affirme que le prestataire ne l'a pas démontré. Selon elle, le prestataire a déclaré qu'en tant qu'étudiant, il ne peut pas travailler à temps plein et qu'il n'a postulé qu'à un seul emploi depuis le 5 octobre 2020 et le début de son emploi à temps partiel le 8 mars 2021.

[41] La Commission affirme que le prestataire a postulé à un emploi à temps partiel en octobre 2020 et qu'il a passé une entrevue en novembre 2020, mais que le début de l'emploi a été reporté au 8 mars 2021. La Commission affirme qu'il n'y a aucune preuve d'activités de recherche d'emploi d'octobre 2020 à avril 2021, mis à part la demande d'emploi à temps partiel. Elle affirme que même si le prestataire est passé de six à deux cours en février 2021, il n'a toujours pas démontré avoir participé à des activités de recherche d'emploi autres que celle d'attendre pour commencer son emploi à temps partiel en mars 2021. Il a ensuite accepté la formation recommandée au début d'avril 2021.

[42] Le prestataire dit qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Il a déclaré qu'il était à la recherche d'un emploi depuis qu'il avait été licencié de son dernier emploi à temps partiel en mars 2020. Il a dit qu'il passait une à deux heures par semaine à chercher du travail. Il était à la recherche d'emplois sur

¹⁹ Il y a deux décisions tirées de la jurisprudence qui énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Indeed, Facebook et Hazit, et il parlait à ses amis et à sa famille, mais personne n'embauchait de personnel. Le prestataire a expliqué qu'il cherchait un emploi à temps partiel, à temps plein ou un emploi d'été dans le secteur des ressources humaines, compte tenu de son expérience. Il était également à la recherche d'un poste de représentant des ventes ou du service à la clientèle, ou de tout ce qui avait trait aux affaires ou à la main-d'œuvre.

[43] Le prestataire affirme qu'il aurait été disponible pour travailler n'importe quand en raison de la souplesse de son horaire de cours. Le prestataire a dit avoir postulé à un emploi dans le domaine du service à la clientèle le 5 octobre 2020. Il a passé une entrevue le 11 novembre 2020 et le 30 novembre 2020, puis a participé à une évaluation. On lui a ensuite offert le poste. Il a été embauché à la fin de décembre 2020 et devait commencer à travailler en janvier 2021, mais en raison de la pandémie, la date de début a été reportée au 8 mars 2021. Le prestataire a expliqué qu'il avait travaillé jusqu'au 8 avril 2021 pour cet employeur, en participant à des séances d'orientation. Il devait suivre une formation de 10 semaines. Le prestataire a dit qu'il croyait que cet emploi offrait des heures à temps partiel et à temps plein, mais qu'il travaillait à temps partiel puisqu'il s'agissait des heures de travail de la personne responsable de sa formation. Le prestataire travaillait toutes les fins de semaine et certains jours de semaine de 21 à 28 heures par semaine. Il a dit qu'il aurait pu travailler autant qu'il le voulait, car il avait fourni ses disponibilités à l'employeur. Le prestataire a expliqué qu'il ne travaillait qu'à temps partiel puisqu'il était aux études, mais que si cet employeur lui avait demandé de travailler à temps plein, il l'aurait fait. Il dit qu'il n'a pas demandé de travailler à temps plein parce qu'il se contentait de travailler à temps partiel et d'avoir un emploi, et que cela fonctionnait avec son horaire.

[44] J'ai interrogé le prestataire au sujet des emplois pour lesquels il avait présenté une demande entre le 5 octobre 2020 et le 9 avril 2021. Il a dit avoir croisé son ancien patron dans la rue en décembre 2020 et lui avoir demandé si un poste était disponible, mais en vain. Il a également postulé à un emploi à temps plein comme pompier en décembre 2020 ou en janvier 2021, mais il n'a pas été retenu. Il dit que s'il avait obtenu le poste, il aurait abandonné ses études pour poursuivre cette carrière. Le prestataire a

déclaré qu'en avril 2021, il a postulé à un emploi d'été pour travailler dans une entreprise d'électricité. Il a dit qu'en raison de la pandémie, les emplois disponibles étaient rares.

[45] Le prestataire a dit qu'il n'avait pas cherché d'autre emploi après avoir décroché le poste en décembre 2020. Il a dit qu'il ne voulait pas ruiner ses chances avec cet employeur après avoir accepté le poste. Le prestataire a toutefois déclaré qu'il avait quitté cet emploi après cinq semaines de formation, car il avait été accepté au bureau de syndicat pour une formation d'apprentissage recommandée.

[46] J'estime que le prestataire n'a pas démontré son intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible entre le 5 octobre 2020 et le 9 avril 2021. Je reconnais que le prestataire avait la possibilité de travailler à temps plein, mais je ne suis pas convaincue que sa conduite montre qu'il avait l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Pendant cette période, le prestataire a seulement présenté deux demandes d'emploi. Je reconnais que la pandémie a réduit les possibilités. Cependant, les activités de recherche d'emploi du prestataire étaient très passives. Je pense que si le prestataire avait eu l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible, il aurait fait des recherches d'emploi plus soutenues. Toute partie prestataire doit démontrer qu'elle a essayé de trouver du travail, même s'il lui semble raisonnable de ne pas le faire²⁰.

[47] Le prestataire a peut-être obtenu un emploi en décembre 2020, mais il n'a présenté aucune autre demande par la suite. Bien qu'attendre le début de cet emploi prouve l'intention du prestataire de retourner au travail, cela ne démontre pas une intention de retourner travailler « dès » qu'un emploi convenable était disponible. Je reconnais que le prestataire avait une bonne raison personnelle de ne pas vouloir « ruiner ses chances ». Cependant, une partie prestataire ne peut pas se contenter d'attendre d'être appelée à travailler. Elle doit être à la recherche d'un emploi pour être admissible à des prestations. Le régime d'assurance-emploi est conçu de manière à ce

²⁰ Voir la décision *De Lamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311.

que seules les personnes qui sont véritablement au chômage et qui cherchent activement un emploi reçoivent des prestations²¹.

[48] Le prestataire a travaillé à temps partiel du 8 mars au 8 avril 2021. Toutefois, le prestataire n'a pas demandé à son employeur de lui fournir des heures à temps plein parce qu'il a dit qu'il était d'accord pour travailler à temps partiel et que cet emploi correspondait à son horaire. J'estime donc que le prestataire n'a pas démontré qu'il avait l'intention de reprendre un emploi convenable dès qu'un emploi convenable était disponible du 8 mars au 8 avril 2021. Le prestataire suivait seulement deux cours à partir de la mi-février. Les cours magistraux avaient lieu en fin d'après-midi et en soirée, et le prestataire a dit qu'il ne passait que huit heures par semaine à l'école. Il était donc en mesure d'accepter plus de travail. Cependant, il n'a pas demandé d'heures supplémentaires à son employeur, et rien ne prouve qu'il a postulé à un autre emploi pour compléter le nombre d'heures qu'il avait dans le cadre de cet emploi. Une partie prestataire peut travailler à temps partiel et recevoir des prestations d'assurance-emploi, mais elle doit tout de même être à la recherche d'un emploi convenable dans la mesure de ses capacités. Le prestataire ne l'a pas fait.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[49] Le prestataire n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[50] L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*²² décrit les activités qui sont considérées comme des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[51] Ces activités comprennent l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de

²¹ Voir la décision *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076.

²² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

l'emploi, le réseautage, la communication avec des employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences.

[52] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième facteur, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnée ci-dessus. J'utilise la liste à titre indicatif seulement²³.

[53] La Commission affirme que le prestataire n'a pas fourni de preuve de recherche d'emploi à temps plein ou d'activités de recherche d'emploi autres qu'une demande d'emploi à temps partiel au cours de la période d'octobre 2020 à avril 2021.

[54] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient le bouche-à-oreille, la recherche d'emploi en ligne et la présentation de deux demandes d'emploi. Il a également participé à deux entrevues et à une évaluation pour le poste qu'il a décroché à la fin de décembre 2020.

[55] Comme je l'ai mentionné précédemment, j'estime que les démarches du prestataire ne démontrent pas une recherche d'emploi soutenue. Le prestataire aurait pu en faire plus pour trouver un emploi. Par exemple, il aurait pu s'inscrire auprès d'agences de placement, téléphoner à des employeurs éventuels, envoyer son curriculum vitae à des employeurs éventuels ou présenter plus de demandes d'emploi pendant la longue période en question.

[56] Les démarches du prestataire n'ont pas été suffisantes pour lui permettre de satisfaire aux exigences du deuxième facteur.

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

[57] Le prestataire a établi des conditions personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner au travail.

²³ Je ne suis pas tenue d'examiner la liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Dans le cas présent, je peux utiliser la liste à titre indicatif seulement.

[58] Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait parce qu'il était disponible pour accepter un travail à temps plein. Il dit qu'il avait un horaire de cours en ligne flexible et qu'il aurait pu travailler sans restriction.

[59] La Commission affirme que le prestataire lui a dit qu'il ne pouvait pas travailler à temps plein. Elle ajoute que le prestataire limitait sa disponibilité en fonction de ses études.

[60] J'estime que le prestataire a établi la restriction personnelle d'attendre avant de commencer à travailler pour son nouvel employeur de la fin de décembre au 8 mars 2021. Il a ensuite établi la restriction personnelle de seulement travailler à temps partiel pour cet employeur, plutôt que de chercher un emploi supplémentaire, malgré le fait qu'il ne consacrait alors que huit heures par semaine à ses études. En imposant ces restrictions, j'estime que le prestataire limitait indûment ses chances d'obtenir un autre emploi. Il se limitait à un emploi potentiel à temps plein ou même à un emploi supplémentaire à temps partiel.

– **Par conséquent, le prestataire était-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[61] À la lumière de mes conclusions sur les trois facteurs, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[62] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au titre de la loi. Pour cette raison, je conclus que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 9 avril 2021.

[63] L'appel est donc rejeté.

Charlotte McQuade

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