



[TRADUCTION]

Citation : *TA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 418

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

Décision

Partie appelante : T. A.
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 (439349) datée du 25 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Charlotte McQuade
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date d'audience : Le 24 janvier 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 14 février 2022
Numéro de dossier : GE-22-11

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec T. A. (prestataire).

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il était aux études, du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être 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 à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il était disponible pour travailler à temps plein et qu'il cherchait un emploi à temps plein. Il dit que la plupart de ses cours étaient en ligne et enregistrés et que si un emploi entraînait en conflit avec l'école, il aurait pu ajuster son horaire ou abandonner le cours ou le programme si nécessaire. Il soutient qu'il cherchait activement du travail.

[7] J'ai conclu, pour la raison exposée ci-dessous, que le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021.

Questions que je dois examiner en premier

Le prestataire a soumis des documents après l'audience

[8] Le prestataire a témoigné au sujet de sa recherche d'emploi. Il a également déclaré qu'il était retourné travailler en juillet 2021. J'ai accordé au prestataire jusqu'au 25 janvier 2022 pour fournir une confirmation de tout emploi auquel il a postulé et une confirmation qu'il a été rappelé pour travailler ainsi que les heures travaillées. Le 25 janvier 2022, le prestataire a fourni une liste des emplois auxquels il a postulé et un document indiquant ses quarts de travail du 28 juillet 2021 jusqu'à une certaine date en août 2021, ainsi qu'un horaire pour le mois d'août 2021 indiquant ses quarts de travail en combinaison avec son horaire de cours. Cependant, le seul document lisible était la liste de recherche d'emploi. Les documents ont été fournis à la Commission et celle-ci a présenté des observations en réponse. Toutefois, le Tribunal a appelé le prestataire le 26 janvier 2022 et a demandé une copie plus claire des documents. Aucun document n'a été reçu.

[9] J'ai envoyé une lettre au prestataire le 7 février 2021 lui demandant de fournir une copie plus claire des documents dès que possible et au plus tard le 8 février 2022 à 16 h. Le prestataire a envoyé un courriel le 7 février 2022 disant qu'il avait déjà envoyé un deuxième courriel le 26 janvier 2022 auquel était joint un fichier zip et qu'il joignait à nouveau le fichier zip. Cependant, le Tribunal n'avait pas reçu le courriel du 26 janvier 2022 et il n'y avait aucune pièce jointe au courriel du 7 février 2021. Le 10 février 2022, le Tribunal a téléphoné au prestataire pour l'informer qu'il n'y avait pas de pièce jointe. Il n'y a pas eu de réponse. Il incombe au prestataire de fournir des documents lisibles au Tribunal. Le prestataire a eu une occasion raisonnable de le faire. Comme je ne peux pas lire le document montrant les quarts de travail ou l'horaire du mois d'août 2021, je ne peux pas tenir compte de ces documents.

Question en litige

[10] Le prestataire était-il disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021, pendant qu'il était aux études?

Analyse

[11] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est 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.

[12] 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 ».

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

[14] Le prestataire a été interrogé sur sa recherche d'emploi. Il a parlé de sa recherche d'emploi à la Commission⁵. Cependant, je ne vois aucune preuve que la Commission a dit au prestataire ce qu'étaient des démarches habituelles et raisonnables ou qu'il serait inadmissible s'il ne fournissait pas la preuve de telles démarches. La lettre de décision du 9 octobre 2021 ne fait pas référence à une inadmissibilité pour ne pas avoir fourni la preuve de démarches habituelles et raisonnables, mais plutôt à une inadmissibilité parce que le prestataire n'a pas fait de démarches de recherche d'emploi assez vigoureuses pour prouver sa disponibilité⁶. Par

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 tenue d'appliquer d'autres décisions du Tribunal. Toutefois, je trouve le raisonnement de cette décision convaincant. Je vais donc l'adopter.

⁵ Voir la page GD3-31 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD3-33.

conséquent, je conclus que la Commission n'a pas rendu le prestataire inadmissible parce qu'il n'avait pas fourni la preuve qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables, mais plutôt parce qu'il n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler. Je n'examinerai donc que cette question.

[15] 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 convenable⁷. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁸. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[16] 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 travailler⁹. 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.

[17] 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

[18] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

– Le prestataire conteste le statut d'étudiant à temps plein

[19] Le prestataire suivait un programme d'informatique au Collège Sheridan. Le prestataire a dit que le programme était de deux ans plus une année d'études coopératives. Il dit que le Collège a considéré son programme comme un programme à

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.

temps plein, mais, compte tenu du temps et du travail consacrés, il a considéré que le programme n'exigeait que des efforts à temps partiel.

[20] La Commission dit que le prestataire était un étudiant à temps plein. La Commission affirme que le prestataire a indiqué dans les questionnaires de formation remplis le 18 septembre 2020, le 22 janvier 2021 et le 28 mai 2021 que ses études étaient à temps plein et qu'il consacrait plus de 25 heures par semaine à sa formation. Dans tous les questionnaires, on lui a demandé s'il travaillait à son propre rythme ou s'il était obligé d'assister aux cours, et il a répondu qu'il était obligé d'assister aux cours.

[21] Le prestataire a déclaré qu'au cours de son premier trimestre, du 14 septembre 2020 au 16 décembre 2020, il suivait cinq cours, ce que son école considérait comme une charge de cours complète. Il avait 15 heures de cours magistraux. Les cours avaient lieu le lundi de 9 h à 12 h, le mardi de 10 h à 12 h, le mercredi de 13 h à 15 h, le jeudi de 8 h à 14 h et le vendredi de 13 h à 15 h. Le prestataire dit qu'il n'y a pas de réponse catégorique à la question de savoir si sa présence était requise et que c'est pour cela qu'il a inscrit dans les questionnaires que sa présence était requise. Les cours magistraux étaient tous préenregistrés et en ligne. Cependant, certains jours de la semaine, il devait assister à des laboratoires pendant 30 à 60 minutes et participer à des tests. Le prestataire a déclaré que l'assiduité requise variait chaque semaine. Il était tenu d'assister en personne au cours du mercredi. Au cours du premier trimestre, il devait passer des tests toutes les trois semaines environ. Des examens ont eu lieu après quatre semaines et demie. Le prestataire explique que, bien que sa présence aux tests et aux examens est obligatoire, certaines personnes ont obtenu des mesures d'adaptation en raison de la COVID-19 ou parce qu'elles étudiaient à l'étranger. Il dit que le Collège faisait preuve de flexibilité. Le prestataire a expliqué que pour certains cours, il accélérait la vidéo pour réduire le temps qu'il passait à les regarder.

[22] Le prestataire a dit qu'il a commencé par cinq cours au deuxième trimestre, soit du 18 janvier 2021 au 23 avril 2021, mais qu'il est passé à quatre cours après la quatrième ou la cinquième semaine. Il avait 13 heures de cours. Ses cours avaient lieu

le lundi de 10 h à 13 h, le mardi de 8 h à 13 h, le jeudi de 9 h à 11 h et le vendredi de 13 h à 16 h. Le prestataire a déclaré que la situation était la même qu'au premier trimestre. Tous les cours étaient préenregistrés et en ligne. Il était tenu d'assister à certains cours s'il y avait des tests ou des examens. Il devait assister au cours du lundi.

[23] Le prestataire a déclaré que le troisième trimestre était du 17 mai 2021 au 20 août 2021. Il suivait trois cours ce trimestre. Il n'est pas certain si le Collège a considéré cette charge comme étant à temps partiel ou à temps plein. Il pense qu'il aurait pu suivre jusqu'à six cours pendant le trimestre d'été. Il avait 12 heures de cours. Les cours avaient lieu le lundi de 12 h à 15 h, le mardi de 11 h à 14 h, le mercredi de 12 h à 15 h et le vendredi de 8 h à 11 h. Il était tenu d'assister aux cours, mais ceux-ci étaient préenregistrés et en ligne. S'il y avait un test ou un examen, il devait y assister. Il devait assister au cours du lundi.

[24] Le prestataire a expliqué qu'en plus des cours, il consacrait quatre à cinq heures supplémentaires à des travaux scolaires. Il dit que ce programme semblait lui demander des efforts à temps partiel. Il a déclaré que lorsqu'il a rempli les trois questionnaires sur la formation et qu'il a dit qu'il consacrait 25 heures ou plus à ses cours, il n'avait pas beaucoup de détails sur les cours ou ne savait pas combien de temps ils devraient leur consacrer.

[25] J'accepte l'explication du prestataire quant à la raison pour laquelle il a noté qu'il consacrait 25 heures ou plus à ses études. Toutefois, le temps consacré à ses études représente encore entre 16 et 20 heures par semaine, ce qui est considérable.

[26] J'estime que le prestataire était aux études à temps plein pendant chacun des trois trimestres. Même si en été il suivait moins de cours, c'était une période plus condensée que pendant les autres trimestres. Dans l'ensemble, le prestataire consacrait beaucoup de temps à ses études. J'estime également que le fait qu'il avait des cours presque tous les jours de la semaine constitue un élément important. De plus, le Collège considérait ce programme comme un programme à temps plein. Par conséquent, le prestataire était aux études à temps plein.

– **Le prestataire est étudiant à temps plein**

[27] Le prestataire est étudiant à temps plein. Par contre, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[28] Le prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études¹⁰. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas¹¹.

Antécédents de travail à temps plein tout en étant aux études

[29] Selon la Commission, le prestataire a quitté son emploi le 26 mars 2020 et a commencé ses cours le 14 septembre 2020¹². La Commission affirme que le relevé d'emploi du prestataire montre qu'il travaillait 35 heures par semaine avant sa mise à pied. La Commission affirme qu'il n'y a aucune preuve à l'appui du fait que le prestataire a déjà travaillé à temps plein (ou travaillé tout court) tout en suivant des cours de formation. Selon la Commission, on a demandé au prestataire, dans le questionnaire de formation, s'il avait [traduction] « déjà travaillé pendant qu'il suivait un cours ou un programme? », ce à quoi il a répondu [traduction] « non »¹³.

[30] Le prestataire a témoigné qu'il avait déjà travaillé à temps plein tout en étant aux études à temps plein. Il dit avoir fréquenté l'Université Ryerson il y a cinq ans. Pendant sa deuxième année d'université, il a travaillé pour Uber Eats de 5 à 12 heures par jour. En troisième année d'université, il faisait des heures irrégulières chez Paragon Security, à raison de 40 heures par semaine, et il faisait parfois des heures supplémentaires. Le prestataire a dit que ses quarts de travail étaient parfois à 3 h ou 4 h du matin. Il a dit que pendant sa quatrième année d'université, il travaillait chez Pita Land de 30 à 50 heures par semaine.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹² Voir les pages GD3-40 à GD3-41.

¹³ Voir la page GD3-28.

[31] Le prestataire a expliqué qu'il avait fait des heures irrégulières à son dernier emploi chez Air Canada, avant sa mise à pied. Il a dit qu'il faisait des quarts de nuit ou des quarts de 17 h à 4 h. Il a fait cela pendant plus de six mois. Il travaillait parfois 17 heures par jour. Le prestataire dit qu'en fait il a été rappelé par son employeur actuel en juillet 2021 et qu'il a travaillé 40 heures par semaine de juillet à décembre 2021.

[32] Le prestataire affirme que les agentes et agents de la Commission ne lui ont jamais demandé s'il avait déjà travaillé à temps plein tout en étant aux études à temps plein. Il dit avoir répondu [traduction] « non » à la question dans la demande, car il pensait qu'on lui demandait s'il travaillait tout en suivant son programme actuel, ce qui n'était pas le cas au moment de remplir le questionnaire.

[33] Je comprends qu'il est possible que le prestataire ait mal compris la question dans la demande. J'ai trouvé que son témoignage concernant ses antécédents professionnels et sa scolarité était crédible. Le niveau de détail qu'il a fourni sur ses emplois et ses quarts de travail était convaincant. Par conséquent, j'accepte le fait que le prestataire a déjà travaillé à temps plein tout en étudiant à temps plein pendant une période de trois années scolaires. J'estime que ses antécédents de travail à temps plein tout en étant aux études sont suffisants pour réfuter la présomption de non-disponibilité.

[34] Le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler.

– **La présomption est réfutée**

[35] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que le prestataire n'est pas disponible. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si le prestataire est réellement disponible.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[36] Je dois maintenant décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁴. La jurisprudence établit trois éléments à examiner pour décider de cela. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁵ :

- 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.

[37] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹⁶.

– Vouloir retourner travailler

[38] Le prestataire n'a pas montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[39] La Commission affirme qu'un « emploi convenable » pour le prestataire serait un emploi à temps plein, car son relevé d'emploi montre qu'il travaillait à temps plein avant d'être mis à pied et de commencer ses études¹⁷. Je conviens qu'un emploi convenable pour le prestataire serait un emploi à temps plein. Le prestataire gagnait 16 \$ l'heure à son dernier emploi, où il a travaillé pendant plus d'un an¹⁸. Le relevé d'emploi montre que le prestataire était payé à la quinzaine et gagnait en moyenne 1120 \$ par période

¹⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ 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.

¹⁶ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A474-97.

¹⁷ Voir la page GD3-40.

¹⁸ Voir la page GD3-39.

de paye¹⁹. Cela représente des périodes de paye de 70 heures, ou 35 heures par semaine, ce qui serait considéré comme un travail à temps plein.

[40] La Commission affirme que le prestataire a déclaré dans son premier questionnaire de formation qu'il avait l'obligation d'être présent aux cours, que ce soit en personne ou en ligne. Il a déclaré qu'il était à la recherche d'un emploi. À la question qui demandait s'il trouvait un emploi dont l'horaire entraînait en conflit avec son cours ou son programme, il n'a pas répondu qu'il abandonnerait le cours ou le programme pour accepter l'emploi. Il a plutôt déclaré qu'il modifierait son horaire de cours pour accepter l'emploi, mais qu'après une certaine date limite, il ne pourrait qu'abandonner les cours²⁰. Le prestataire a répété la même réponse dans les deux questionnaires de formation qu'il a remplis pour les deux trimestres suivants²¹.

[41] La Commission dit que bien que le prestataire ait déclaré qu'il modifierait ses horaires de cours pour accepter un emploi, il a également dit qu'il ne pourrait qu'abandonner les cours après une certaine date limite. La Commission soutient qu'étant donné la grande somme d'argent investie dans les cours, qui, selon le prestataire, s'élevait à plus de 25 000 \$, il est très peu probable que le prestataire aurait abandonné ses cours pour accepter un travail convenable.

[42] La Commission dit également que la recherche d'emploi du prestataire ne montre pas non plus que son intention était de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert. La Commission souligne que le prestataire n'a fait que quatre tentatives de recherche d'emploi entre octobre 2020 et le 22 septembre 2021. De mars 2021 au 22 juin 2021, il a aidé un ami à démarrer une entreprise indépendante. La Commission estime que la tentative de travail indépendant représente un engagement encore plus grand de la part du prestataire de continuer à suivre ses cours, plutôt que de trouver un emploi convenable.

¹⁹ Voir les pages GD3-40 à GD3-41.

²⁰ Voir les pages GD3-16 à GD3-19.

²¹ Voir les pages GD3-20 à GD3-23 et GD3-24 à GD3-28.

[43] Selon la Commission, ce n'est qu'en octobre 2021, devant la perspective de devenir inadmissible aux prestations, que le prestataire a considérablement augmenté ses démarches pour chercher un emploi convenable. Il a alors déclaré qu'il avait postulé pour au moins deux autres emplois le mois dernier et qu'il s'était inscrit à des outils de recherche d'emploi en ligne²².

[44] La Commission affirme que l'information sur la recherche d'emploi fournie par le prestataire après l'audience est une liste d'emplois non datée. La Commission dit que ce n'est pas une preuve que le prestataire avait l'intention de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert, car il n'y a aucune information sur le moment où cette recherche d'emploi a eu lieu.

[45] Le prestataire dit qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Il soutient qu'il attendait d'être rappelé par son employeur actuel et qu'il cherchait en même temps un emploi à temps plein.

[46] Le prestataire a déclaré qu'il était disponible pour travailler à temps plein, même pendant la journée. Il dit que si on lui avait proposé un emploi qui entrerait en conflit avec ses études, il aurait d'abord parlé à ses professeurs pour voir s'il pouvait changer les dates de ses examens ou de ses tests. Les professeurs avaient dit aux étudiants qu'ils seraient flexibles. Il dit que si cela n'était pas autorisé, il aurait abandonné certains cours ou quitté l'école.

[47] Le prestataire a déclaré qu'il aurait pu quitter l'école à tout moment et qu'il l'aurait fait. Il précise que le coût de 25 811,19 \$²³ qu'il a inscrit dans sa demande correspondait à deux années du programme. Il affirme que son programme a été entièrement payé par une subvention du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario (RAFEO), et non par un prêt. Ainsi, le prestataire affirme qu'il n'aurait pas perdu d'argent en partant. Il dit avoir choisi ce programme parce qu'il était payé par le RAFEO plutôt qu'un autre programme de codage plus court, car il ne

²² Voir la page GD3-32.

²³ Voir la page GD3-23.

pouvait pas assumer les coûts de l'autre programme. Il pense qu'il n'y aurait pas de répercussions sur sa bourse s'il abandonnait des cours. Il a expliqué que les montants remboursés sont réduits plus le cours est abandonné tard, mais comme il n'a pas payé, cela n'aurait pas eu d'incidence pour lui d'abandonner son cours.

[48] Le prestataire affirme que si son employeur l'avait rappelé pour travailler et que le travail entraînait en conflit avec ses cours, il aurait quitté l'école pour retourner travailler. Il affirme qu'au moment de la mise à pied, l'employeur a déclaré que les employés seraient rappelés dès que la situation s'améliorerait. Son syndicat n'a cessé de répéter cela aux employés. En mai ou en juin 2021, le syndicat lui a dit de s'attendre à un appel de l'employeur et il a été rappelé en juillet 2021. Il dit qu'après avoir été rappelé, il a travaillé 40 heures par semaine et parfois plus. Il affirme que les quarts de travail sont irréguliers, mais qu'il travaille à temps plein.

[49] Le prestataire a témoigné sur sa recherche d'emploi. Il a expliqué qu'il vivait avec des parents âgés et qu'il voulait être prudent quant aux emplois auxquels il postulait. Il a affirmé qu'il voulait trouver quelque chose dans l'industrie du transport aérien, car il avait de l'expérience dans ce domaine, et même s'il s'attendait à retourner travailler pour son employeur précédent, il a essayé de postuler pour d'autres emplois [traduction] « ici et là ». Il dit avoir passé environ 10 heures par semaine à chercher du travail du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021. Le prestataire a raconté qu'il n'avait conservé qu'un registre des lieux où il avait postulé, mais pas des dates.

[50] Le prestataire a témoigné que la troisième agente de la Commission à qui il a parlé n'arrêtait pas de le comparer à sa fille. Il dit qu'elle lui a dit que sa fille n'oserait pas aller à l'école et travailler à temps plein. Il dit qu'elle était accusatrice et qu'alors qu'il essayait de lui parler des emplois auxquels il avait postulé, elle l'a arrêté au bout de six et lui a dit que c'était bon et qu'elle ne voulait plus rien entendre. Il dit aussi qu'il pensait que leur conversation portait sur le fait que son paiement n'avait pas été effectué et qu'il ne lui a donc pas parlé des emplois auxquels il avait postulé en 2020.

[51] Le prestataire a dit qu'il était inscrit à LinkedIn, Monstar.ca et Glass Door. Il dit que l'agente de la Commission a mal compris qu'il venait de commencer à utiliser ces services. Il a déclaré que son école l'avait aidé à créer un compte LinkedIn et qu'il en avait donc un. Il affirme qu'il utilisait ces sites depuis toujours, mais qu'il a commencé à les utiliser davantage lorsque de nouvelles entreprises ont commencé à s'ouvrir et que les possibilités se sont multipliées. Il dit que la raison pour laquelle il semblait que sa recherche d'emploi s'intensifiait était que les choses s'ouvraient davantage.

[52] Le prestataire a donné des explications sur les emplois auxquels il avait postulé du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021. Il a dit qu'il n'avait pas de permis de conduire à l'époque et qu'il avait essayé de livrer des repas Uber Eats à vélo pendant une journée en novembre ou en décembre 2020, mais qu'il n'avait pas conservé cet emploi, car il faisait trop froid. Il a dit que son ami avait une entreprise appelée Smartflex. Il lui a demandé de travailler au fonctionnement d'une machine dans une usine. L'emploi était à temps partiel jusqu'à la fin de la période de probation. Cependant, il n'a pas pu accepter l'emploi, car il n'avait pas de permis de conduire pour se rendre au travail et l'ami ne pouvait pas le reconduire. Il n'est pas sûr, mais il pense que c'était en novembre 2020 et qu'il a postulé à nouveau pour cet emploi en avril 2021. Il a également postulé chez Teranat en décembre 2020 pour un poste de programmeur à temps plein. Le prestataire dit avoir également déposé des curriculum vitae dans une pizzeria, chez Subway, chez Metro et chez Good Life de septembre à novembre 2020. Il a en outre postulé pour un emploi dans une clinique d'endoscopie en décembre 2020 ou en janvier 2021. Il se souvient avoir postulé chez Amazon pour travailler dans l'entrepôt, mais n'a pas pu y travailler, car un permis de conduire était également requis.

[53] Le prestataire affirme avoir postulé à un poste d'analyste de vol et à deux postes de gestion intermédiaire chez Air Canada en mai 2021, qui étaient des emplois à temps plein. Il dit qu'il a également postulé auprès de Paragon Security en juin 2021.

[54] Le prestataire a expliqué que de février à juin 2021, lui et un collègue ont essayé de lancer une entreprise. Ils espéraient en tirer de l'argent. Il y travaillait dès qu'il le

pouvait. Il dit y avoir consacré cinq à six heures par semaine, tout en continuant à chercher du travail. Ils allaient dans des salons et essayaient de vendre des produits. Il dit que lorsqu'il se rendait dans des salons, il demandait également s'il y avait des postes de disponible dans le cadre de sa recherche d'emploi.

[55] Le prestataire a déclaré qu'il s'était rendu à Dubaï du 14 juin 2021 au 25 juin 2021, car son frère avait un problème et un ami voulait le présenter à son employeur. Il a eu une entrevue là-bas. Il a soutenu avoir dit cela à la Commission dès le début.

[56] Puisque le prestataire a dit qu'il n'avait pas consigné les dates auxquelles il avait postulé et que, dans son témoignage, il semblait quelque peu incertain des dates auxquelles il avait postulé, j'ai demandé au prestataire s'il pouvait fournir une confirmation de ses demandes d'emploi. J'ai également demandé la confirmation de la date à laquelle il a été rappelé au travail et des heures qu'il travaillait lorsqu'il est retourné travailler. Le prestataire a déclaré qu'il avait des confirmations pour certaines des demandes d'emploi qu'il avait faites et qu'il les soumettrait.

[57] Le prestataire a fourni une liste de 17 emplois après l'audience, pour lesquels il dit avoir postulé pendant la période en question²⁴. Aucune date de demande d'emploi n'est fournie et rien ne permet de confirmer que les demandes ont réellement été déposées.

[58] Je ne suis pas convaincue que la véritable intention du prestataire était de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert. J'estime que son intention première était de se concentrer sur ses études et d'accepter de travailler en tenant compte de son horaire de cours.

[59] Même si le prestataire a déclaré que son programme était en grande partie en ligne et préenregistré, sa présence était tout de même requise pour au moins un cours par trimestre et pour tous les tests et examens. Compte tenu du nombre de cours que

²⁴ Voir la page GD5-1.

le prestataire suivait, l'obligation d'assister à tous les examens pratiques, tests et examens ferait en sorte qu'il devrait assister à un nombre important de cours les jours de semaine.

[60] Le prestataire affirme que si un emploi entraînait en conflit avec ses études, il modifierait son horaire. Je ne suis pas non plus convaincue que le prestataire aurait changé son horaire pour accepter un emploi ou que ce changement était même possible. Le prestataire a déclaré dans les questionnaires de formation qu'il ne pouvait qu'abandonner les cours après une certaine date. Cela laisse entendre qu'une modification de l'horaire ne serait possible que dans une mesure limitée. Le prestataire affirme qu'il aurait pu demander à ses professeurs de déplacer ses examens et ses tests si un cours entraînait en conflit avec un emploi. Cependant, il n'y a aucune preuve que le prestataire a vraiment demandé à ses professeurs si cela était possible. De plus, étant donné le nombre de cours que le prestataire avait et le nombre d'examen pratiques, de tests et d'examen qui auraient eu lieu dans l'ensemble de ses cours pendant la semaine, j'estime qu'il est peu probable qu'il aurait été en mesure de réorganiser toutes ces obligations pour les concilier avec un emploi.

[61] Le prestataire a témoigné que s'il ne pouvait pas ajuster son horaire, il abandonnerait ses études pour accepter un emploi. Pourtant, il a déclaré dans trois questionnaires distincts adressés à la Commission que s'il trouvait un emploi à temps plein, mais que cet emploi entraînait en conflit avec ses cours ou son programme, il modifierait son horaire de cours pour accepter cet emploi. Il n'a pas dit qu'il abandonnerait les cours ou le programme pour accepter l'emploi²⁵. Puisque ces questionnaires ont été remplis pendant que le prestataire était aux études, je leur accorde plus de poids qu'à son témoignage ultérieur. Je ne trouve pas crédible le fait que le prestataire aurait abandonné le programme, particulièrement lorsque cela signifiait de perdre le bénéfice d'une subvention de plus de 25 000 \$ pour aller à l'école.

[62] La raison la plus importante pour laquelle je trouve que le prestataire donnait la priorité à ses études plutôt qu'à la recherche d'un emploi est sa recherche d'emploi.

²⁵ Voir les pages GD3-19, GD3-23 et GD3-27.

J'estime que la recherche d'emploi du prestataire ne suffit pas à prouver que son intention était de retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui était offert.

[63] Le prestataire affirme avoir effectué une recherche d'emploi active. Il dit que je devrais préférer son témoignage aux notes de la Commission sur sa recherche d'emploi. Il dit que l'agente de la Commission l'a seulement laissé parler d'environ six demandes d'emploi, puis lui a coupé la parole. Il dit qu'elle le comparait à sa fille. Le prestataire dit qu'en fait il a postulé pour plus d'emplois. Il a déclaré qu'il attendait d'être rappelé et qu'entre-temps, il cherchait un emploi. Il a dit qu'il s'était inscrit sur plusieurs sites d'emploi en ligne et qu'il cherchait du travail à raison de 10 heures par semaine. Il a déclaré avoir postulé pour 13 emplois et avoir eu une entrevue. Le prestataire a fourni une liste de recherche d'emploi après l'audience comprenant 17 emplois, mais il n'a fourni aucune information permettant d'en vérifier la validité, comme les dates de candidature ou la confirmation que les candidatures ont été envoyées.

[64] Le prestataire ne m'a pas convaincue que je devrais préférer son témoignage à ce qui est consigné dans les notes de la Commission au sujet de sa recherche d'emploi. Je lui ai donné l'occasion de fournir une confirmation de sa recherche d'emploi sous la forme d'observations déposées après l'audience. Son document soumis après l'audience dresse la liste de 17 emplois auxquels il dit avoir postulé, mais aucune date de candidature n'y figure et rien ne prouve que les candidatures ont effectivement été faites.

[65] La demande de prestations que le prestataire a remplie révèle que les prestataires sont responsables de la tenue d'un dossier de recherche d'emploi, car on pourrait leur demander de le fournir. Les trois questionnaires de formation que le prestataire a remplis l'ont informé qu'il devait [traduction] « conserver une liste des employeurs avec lesquels vous communiquez. Inscrire le nom de la personne à qui vous avez parlé, la date et le résultat de votre conversation. » Le prestataire a coché la mention indiquant qu'il avait lu la déclaration. Le fait que le prestataire ait reconnu à trois reprises qu'il avait la responsabilité de tenir un registre de recherche d'emploi comportant des renseignements précis, et qu'il ne l'ait pas fait, me fait douter de la

fiabilité des renseignements sur la recherche d'emploi qu'il a fournis par la suite dans son témoignage et dans les documents qu'il a fournis après l'audience. Bien qu'il soit possible que le prestataire ait postulé pour ces emplois à un moment donné, il avait été mis à pied le 26 mars 2020. Ainsi, on ne sait pas s'il est possible qu'il ait postulé pour certains de ces emplois avant de commencer ses cours.

[66] Les notes de la Commission du 8 octobre 2021 reflètent une recherche d'emploi accrue à ce moment-là. Les notes précisent que le prestataire avait dit chercher activement un emploi convenable à temps plein à l'heure actuelle. Il a expliqué s'être inscrit sur des sites en ligne et a donné des informations sur divers emplois auxquels il avait postulé.

[67] J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que la recherche d'emploi du prestataire pour la période du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021 ait été celle qu'il a déclarée à la Commission le 29 septembre 2021²⁶ et j'accepte cette information. La recherche d'emploi du prestataire a consisté à attendre d'être rappelé par son employeur actuel et à présenter six demandes d'emploi, dont quatre seulement étaient des emplois qu'il pouvait réellement exercer sans permis de conduire. Il a également participé à une entrevue à Dubaï.

[68] Le prestataire n'a pas fourni suffisamment de preuves pour suggérer que je devrais accorder plus d'importance à ses renseignements ultérieurs. Il n'a pas consigné les dates où il a présenté des demandes d'emploi. Son témoignage reflète une incertitude quant aux dates. Il n'a fourni aucune confirmation que les demandes ont été présentées ni des dates auxquelles elles ont été présentées. De plus, il y a des incohérences avec tous les renseignements qu'il a fournis sur sa recherche d'emploi. Je note, par exemple, que le prestataire a indiqué dans sa liste de recherche d'emploi présentée après l'audience qu'il a postulé pour cinq emplois chez Air Canada entre le 5 octobre 2020 et le 22 septembre 2021. Il a témoigné qu'il avait postulé pour seulement trois postes chez Air Canada en mai 2021. Pourtant, il a dit à la Commission

²⁶ Voir la page GD3-31.

qu'il avait postulé pour un emploi chez Air Canada le 23 septembre 2021 et qu'il espérait postuler plus tard pour d'autres emplois chez Air Canada²⁷.

[69] Je reconnais qu'il y avait une pandémie et qu'il y avait peut-être moins d'emplois auxquels postuler. Cependant, le fait d'avoir présenté seulement quatre demandes d'emploi et d'avoir assisté à une seule entrevue sur une période de plus de 11 mois ne démontre pas une recherche d'emploi active et soutenue. Le prestataire attendait d'être rappelé. Toutefois, il n'y avait aucune assurance quant au moment où cela se produirait, jusqu'à ce que son syndicat lui dise, en mai ou en juin 2021, de s'attendre à être rappelé. Il a été rappelé en juillet 2021. Bien qu'il ait pu être raisonnable pour le prestataire d'attendre un mois ou deux après sa mise à pied pour commencer à chercher activement un emploi, une recherche d'emploi passive sur une période de plusieurs mois en attendant d'être rappelé ne démontre pas une intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait disponible.

[70] Même après avoir été rappelé, le prestataire ne semble pas avoir cherché activement un emploi à temps plein. Il a témoigné qu'il travaillait 40 heures par semaine après avoir été rappelé, ce qui ne reflète que des heures à temps partiel. Même les prestataires qui travaillent sont obligés de continuer à chercher un emploi convenable. Comme mentionné ci-dessus, la recherche d'emploi du prestataire du 5 octobre 2020 au 22 septembre 2021 n'a pas reflété une démarche active pour trouver un emploi à temps plein.

[71] Le prestataire n'a pas démontré qu'il avait l'intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

[72] Le prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

²⁷ Voir la page GD3-31.

[73] L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* décrit quelles démarches pour trouver un emploi convenable sont considérées comme des démarches habituelles et raisonnables²⁸.

[74] Ces activités consistent en l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitæ ou d'une lettre d'accompagnement, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de 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.

[75] 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 élément²⁹.

[76] Comme mentionné ci-dessus, les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi ont consisté à attendre d'être rappelé par son employeur actuel et à faire six demandes d'emploi, dont seulement quatre étaient des emplois qu'il pouvait réellement occuper. Il a également participé à une entrevue à Dubaï.

[77] La Commission dit que le prestataire n'a pas fait de véritables démarches soutenues pour trouver un emploi convenable jusqu'en octobre 2021, après la période d'inadmissibilité.

[78] Les démarches du prestataire n'étaient pas suffisantes pour répondre aux exigences de ce deuxième facteur, car elles ne démontrent pas que le prestataire effectuait une recherche d'emploi active. Le prestataire aurait pu en faire plus pour trouver un emploi convenable. Il aurait pu s'inscrire sur un plus grand nombre de sites

²⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

²⁹ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de cette liste aux fins de référence seulement.

d'emploi en ligne. Il aurait pu envoyer des curriculum vitae à des employeurs potentiels. Il aurait pu postuler à d'autres emplois.

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

[79] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[80] Le prestataire affirme qu'il n'a pas fait cela. Il dit qu'il aurait travaillé à temps plein en tenant compte de son horaire de cours. Il dit que si un emploi à temps plein entraînait en conflit avec ses cours, il aurait essayé de réorganiser son horaire et si cela n'avait pas été possible, il aurait abandonné son programme. Comme je l'ai dit plus haut, j'ai établi que l'intention du prestataire était d'accepter un emploi compatible avec son horaire de cours et non de réorganiser son horaire ou d'abandonner le programme si un emploi entraînait en conflit avec ses études.

[81] La Commission affirme que la Cour d'appel fédérale a confirmé qu'une partie prestataire qui restreint sa disponibilité et n'est disponible pour un emploi qu'en dehors de son horaire de cours n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler³⁰.

[82] J'estime que le prestataire a établi une condition personnelle consistant à n'être disponible pour travailler qu'en fonction de son horaire de cours. Je suis d'accord avec l'énoncé de la loi présenté par la Commission. Les cours du prestataire avaient lieu la plupart des jours de la semaine. Comme décrit ci-dessus, bien que le programme soit en grande partie en ligne et enregistré, la présence du prestataire était tout de même requise assez souvent, à raison d'au moins un cours par trimestre et de tous les examens pratiques, tests et examens associés à chaque cours. Bien que le prestataire ait pu travailler le soir à son emploi à l'aéroport, de nombreux employeurs fonctionnent selon un horaire typique de 9 h à 17 h. Les restrictions du prestataire à travailler en

³⁰ La Commission fait référence aux décisions *Duquet c Canada (Commission de l'assurance-emploi)*, 2008 CAF 313 et *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40.

dehors de ses heures de cours éliminaient un bassin d'employeurs potentiels offrant un travail à temps plein et fonctionnant selon un horaire typique de 9 h à 17 h.

[83] Je conclus que le prestataire a établi une condition personnelle ayant indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

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

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

Conclusion

[85] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[86] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

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