



[TRADUCTION]

Citation : *MT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 647

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

Décision

Partie appelante : M. T.

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 (447829) datée du 13 janvier 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Téléconférence

Date d'audience : Le 8 avril 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 14 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-571

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Le prestataire a démontré qu'il est disponible pour travailler en date du 20 avril 2022. Par conséquent, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à partir de cette date. Il reste toutefois inadmissible du 7 septembre 2021 au 19 avril 2022, parce qu'il n'a pas prouvé qu'il est disponible pour travailler pendant ses études.

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 en date du 7 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 est 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 est disponible pour travailler.

[5] La Commission affirme que le prestataire n'est pas disponible parce qu'il était aux études et aurait accepté du travail seulement en dehors de son horaire de cours.

[6] Le prestataire est d'accord sur le fait qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il était aux études à temps plein du 7 septembre 2021 au 10 décembre 2021. Toutefois, il suit moins de cours maintenant et affirme être disponible pour travailler à temps partiel, jusqu'à la fin des cours le 20 avril 2022.

Questions que je dois examiner en premier

Le prestataire accepte qu'il n'était pas disponible avant le 11 décembre 2021

[7] La Commission a décidé que le prestataire n'était pas disponible pour travailler à partir du 7 septembre 2021 parce qu'il était aux études. À l'audience, le prestataire a précisé qu'il conteste seulement sa disponibilité à partir du 11 décembre 2021. C'est à ce moment qu'il a cessé d'étudier à temps plein. Il a diminué son nombre de cours pour la session qui commençait en janvier 2022 et est maintenant aux études à temps partiel.

[8] Comme le prestataire conteste la décision de la Commission sur sa disponibilité à partir du 11 décembre 2021 seulement, je vais examiner sa situation à partir de cette date uniquement.

Aucun document déposé après l'audience

[9] À l'audience, j'ai demandé au prestataire de me parler de sa recherche d'emploi. Il m'a dit ce dont il se souvenait, en ajoutant qu'il y avait peut-être d'autres renseignements qu'il n'avait pas à sa disposition pendant l'audience. Il a mentionné qu'il vérifierait et fournirait tout renseignement supplémentaire sur sa recherche d'emploi s'il y a lieu. Je lui ai demandé de fournir cette preuve au plus tard le 11 avril 2022. Le prestataire n'a pas envoyé d'autres documents en date de la présente décision. Pour rendre ma décision, j'ai donc examiné la preuve qui se trouvait déjà au dossier ainsi que le témoignage du prestataire.

Question en litige

[10] Le prestataire était-il disponible pour travailler en date du 11 décembre 2021?

Analyse

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

[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] 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 qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴.

Le prestataire est inadmissible selon un article de loi seulement

[14] En application des deux articles de loi ci-dessus, la Commission estimait que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[15] Cependant, la Commission n'a pas demandé au prestataire de prouver qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables. Quand la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible, elle n'avait pas discuté de ses démarches de recherche d'emploi ou ne lui avait pas demandé de prouver que ses démarches répondaient à certains critères⁵. La Commission s'est plutôt concentrée sur la présence du prestataire en classe.

[16] La Commission doit réviser un aspect avant que le Tribunal de la sécurité sociale puisse rendre sa décision sur le sujet⁶. Rien ne prouve que la Commission ait vérifié si les démarches du prestataire pour trouver du travail étaient habituelles et raisonnables.

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

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁵ L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».

⁶ L'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit que je ne peux pas rendre une décision sur un aspect qui n'a pas été révisé par la Commission conformément à l'article 112 de la *Loi*.

[17] J'outrepasserais ma compétence en examinant si le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable. Par conséquent, j'examinerai seulement si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, et s'il était incapable d'obtenir un emploi convenable.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[18] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable⁷. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁸ :

- a) vouloir 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.

[19] En examinant chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁹.

– Vouloir retourner travailler

[20] Le prestataire a montré qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert.

[21] Le prestataire travaillait à temps partiel pendant ses études. Toutefois, son nombre d'heures est faible depuis décembre 2021. Son employeur a dit qu'il ne pouvait pas lui donner plus d'heures, alors il a multiplié les démarches pour trouver un autre emploi à temps partiel.

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

⁸ 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.

⁹ Deux décisions de la jurisprudence traitent de cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[22] Le prestataire a dit avoir postulé à six emplois à temps partiel depuis le 11 décembre 2021. Il trouve les offres en ligne ou par l'intermédiaire de ses amis. Il se rend aussi dans des magasins pour demander s'il y a des postes vacants.

[23] Je suis d'avis que l'attitude et la conduite du prestataire dans sa recherche d'emploi montrent qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert.

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

[24] Le prestataire a fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[25] À l'audience, il a dit que son CV était à jour et qu'il cherchait régulièrement des offres d'emploi en ligne. Il est aussi allé dans des magasins pour demander s'il y avait des emplois offerts. Ses amis l'ont informé de certains postes, auxquels il a d'ailleurs postulé. Il a posé sa candidature pour six emplois depuis le 11 décembre 2021.

[26] Selon moi, le prestataire était bel et bien à la recherche d'un emploi. Il a fait des démarches raisonnables en ce sens. J'estime qu'il a prouvé cet élément.

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

[27] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[28] La Commission estime que le prestataire a établi des conditions personnelles en étant seulement disposé à accepter un emploi en dehors de son horaire de cours.

[29] À l'audience, le prestataire a mentionné qu'il cherchait un travail à temps partiel qu'il pourrait faire en dehors des heures de cours jusqu'à la fin de la session le 20 avril 2022. Après cette date, il acceptera du travail à temps plein ou à temps partiel.

[30] Le prestataire a confirmé que les emplois auxquels il a postulé étaient tous à temps partiel, mais qu'il pourrait obtenir un horaire à temps plein pendant ses congés de cours.

[31] La disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable et ne peut être limitée à des heures irrégulières découlant d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité¹⁰.

[32] Je considère les obligations étudiantes du prestataire comme une condition personnelle qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner travailler. Le prestataire cherchait un travail qu'il pouvait faire seulement en dehors de son horaire de cours. En limitant sa disponibilité en semaine, il a beaucoup diminué le nombre d'emplois qui lui conviendraient.

[33] Toutefois, j'accepte l'argument du prestataire, lorsqu'il dit que cette condition tombera à la fin de ses cours, le 20 avril 2022. À ce moment-là, j'estime que le prestataire n'aura aucune condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retourner travailler.

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

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

[35] Je sais que le prestataire a dit qu'il est disponible pour travailler, mais ce n'est pas suffisant pour prouver la disponibilité au sens de la loi. Comme le prestataire n'est disponible qu'en dehors de son horaire de cours jusqu'au 20 avril 2022, il a une condition personnelle qui limite indûment ses chances de retourner au travail jusqu'à cette date.

Conclusion

[36] Le prestataire a démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi à partir du 20 avril 2022. C'est pourquoi je conclus qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations à compter de cette date.

¹⁰ Voir la décision *Procureur général du Canada c Bertrand*, A-613-81.

[37] Le prestataire n'était pas disponible pour travailler du 7 septembre 2021 au 19 avril 2022. Je conclus donc qu'il n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[38] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Catherine Shaw

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