



[TRADUCTION]

Citation : *EM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 627

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

## Décision

**Partie appelante :** E. M.  
**Représentant :** R. M.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (445391) datée du 13 janvier 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Angela Ryan Bourgeois

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 23 mars 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant

**Date de la décision :** Le 1<sup>er</sup> mai 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-474

## Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 8 septembre 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il 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 dit que le prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'il étudiait.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme ce qui suit :

- Il n'étudiait qu'à temps partiel.
- Ses heures d'études et de cours ne limitaient pas sa disponibilité au-delà de la semaine de travail normale de 35 heures.
- Service Canada ne lui a jamais dit d'élargir sa recherche d'emploi.
- Il cherchait du travail et en a accepté un.

## Question en litige

[7] Le prestataire a-t-il prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi?

## Analyse

[8] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[9] La *Loi sur l'assurance-emploi* exige que les prestataires prouvent qu'ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin, mais incapables de trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que les prestataires doivent prouver pour démontrer qu'ils sont « disponibles » en ce sens. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[10] La Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>2</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, on peut présumer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle étudie à temps plein.

[11] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai s'il répond aux exigences de disponibilité de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[12] La présomption de non-disponibilité ne s'applique qu'aux personnes aux études à temps plein.

[13] Le prestataire convient que son université le considère comme un étudiant à temps plein, mais il n'a suivi que deux cours au premier trimestre et trois cours au

---

<sup>1</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>2</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

deuxième trimestre. Il ne consacre qu'une petite partie de la journée à ses cours. Je conclus donc qu'aux fins de la présomption de non-disponibilité, le prestataire est un étudiant à temps partiel.

[14] Cela signifie que la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas à lui.

[15] Je vais maintenant examiner si le prestataire a réellement prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[16] Je dois décider si le prestataire est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>3</sup>. La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes :<sup>4</sup>

- a) qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait offert;
- b) qu'il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail.

[17] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire<sup>5</sup>.

#### **– Désir de retourner au travail**

[18] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail parce qu'il travaillait environ 12 heures par semaine. Cependant, il n'a pas démontré qu'il voulait travailler plus d'heures qu'il ne le faisait. Ma conclusion est étayée par le commentaire qu'il a fait

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> 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 sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

<sup>5</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

à la Commission au sujet de ses efforts de recherche d'emploi. En novembre 2021, le prestataire a dit qu'il n'avait pas présenté de demande d'emploi, mais qu'il le ferait à la fin du semestre<sup>6</sup>. Cela montre qu'il ne souhaitait pas travailler plus qu'il ne le faisait.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[19] Le prestataire n'a pas fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[20] Voici les efforts que le prestataire a faits pour trouver un nouvel emploi :

- demander à des amis s'ils étaient au courant de possibilités d'emploi et se renseigner à d'autres endroits, comme à Sporting Intentions et au Tim Hortons;
- faire parvenir son curriculum vitae à des employeurs potentiels;
- chercher du travail en ligne toutes les deux semaines (bien qu'il ait déclaré ne pas être sûr des sites Web exacts qu'il utilisait<sup>7</sup>);
- s'inscrire à des banques d'emplois;
- recevoir des courriels sur les emplois disponibles une fois par semaine;
- consulter les offres d'emploi à l'université;
- demander plus d'heures de travail à son employeur actuel.

[21] En novembre 2021, le prestataire a dit à la Commission qu'il n'avait postulé à aucun poste<sup>8</sup>. En décembre 2021, il a déclaré à la Commission qu'il avait postulé pour quatre postes<sup>9</sup>. À l'audience, il a fourni des détails sur ces demandes. Il a dit qu'il avait postulé pour ces emplois en septembre ou en octobre<sup>10</sup>. Il a expliqué qu'il avait envoyé des curriculums vitae à ces quatre employeurs, mais qu'aucun emploi n'avait été

---

<sup>6</sup> Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

<sup>7</sup> Se reporter à l'enregistrement de l'audience de 38 min 28 s à 39 min 04 s.

<sup>8</sup> Voir la page GD3-20.

<sup>9</sup> Voir la page GD3-25.

<sup>10</sup> Se reporter à l'enregistrement de l'audience vers 51 min 48 s.

affiché. Il a remis son curriculum vitae à deux autres employeurs en décembre 2021, sans encore une fois avoir entendu parler d'un poste disponible ou d'offres d'emplois. Le prestataire dit qu'il a postulé en février 2022 pour des postes au pavillon d'accueil de deux terrains de golf connexes.

[22] Je juge que les efforts du prestataire ne sont pas suffisants pour répondre aux exigences de ce deuxième élément. Voici pourquoi.

[23] Il a recherché du travail de façon occasionnelle, non pas activement sans être incapable d'en trouver. Il ne suffit pas de chercher du travail en ligne toutes les deux ou trois semaines et de s'informer des possibilités d'emploi lorsque vous allez quelque part. De plus, le prestataire n'a postulé que pour deux postes depuis septembre 2021. Étant donné qu'il cherchait un emploi non spécialisé, j'estime qu'il est peu probable qu'il n'y avait eu que deux emplois convenables entre septembre 2021 et mars 2022.

[24] Le prestataire soutient qu'on ne lui a jamais dit qu'il devait élargir sa recherche d'emploi. Il s'appuie sur une décision CUB pour étayer sa position selon laquelle il s'agit d'une exigence. Toutefois, l'exigence de la loi d'être disponible pour travailler ne dépend pas du fait que la Commission ait informé le prestataire de son obligation de chercher du travail ou d'élargir sa recherche d'emploi. J'y reviendrai ci-dessous.

[25] Je sais que le prestataire est retourné travailler pour son ancien employeur lorsqu'il a été rappelé en septembre 2021. Toutefois, le fait qu'il ait accepté ce poste ne prouve pas qu'il cherchait du travail. Le prestataire n'a tout simplement pas démontré qu'il cherchait plus de travail (ou d'heures de travail) que ce qu'on lui offre dans son emploi actuel.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[26] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[27] À l'audience, le prestataire a déclaré ce qui suit :

- Au premier trimestre, il a suivi deux cours. Son premier cours avait lieu en personne les lundis, mercredis et vendredis matins pendant une heure. Son deuxième cours était en ligne. La présence n'était pas obligatoire, mais il a dû visionner les enregistrements à un moment donné.
- Au deuxième trimestre, il suit trois cours. Ses cours sont en ligne et d'une durée d'une durée d'une heure, du lundi au vendredi. La participation est obligatoire les lundis, les mercredis et les vendredis. Il a un laboratoire en personne de deux heures de 19 h à 21 h.
- Il doit se déplacer pendant 40 minutes pour se rendre à son cours (lorsqu'il doit y assister en personne).
- Il recherche un emploi dans les domaines du service à la clientèle et de la vente au détail.
- Il cherche du travail qu'il peut faire de 11 h à 17 h ou 18 h.
- Depuis septembre 2021, il travaille de façon intermittente pour son ancien employeur, environ 12 heures par semaine, habituellement les mardis et jeudis de 12 h à 17 h.

[28] Le prestataire dit qu'il pourrait travailler à temps plein. Cependant, le fait qu'il ait le temps de travailler à temps plein n'est pas la seule considération lorsqu'il s'agit de décider si une partie prestataire a établi des conditions qui limitent indûment ses chances de trouver un emploi.

[29] La Cour fédérale a déclaré qu'essayer de trouver un travail qu'on peut concilier avec un horaire de cours n'est pas suffisant pour répondre aux exigences de disponibilité de la loi<sup>11</sup>. Je dois suivre les directives de la Cour fédérale.

[30] Le prestataire recherche un travail qu'il peut faire en dehors de ses heures de cours. Son témoignage à ce sujet était clair. C'est une condition qui limite indûment ses chances de retourner au travail. En m'appuyant sur la décision de la Cour fédérale, je conclus qu'il ne répond pas aux exigences de disponibilité de la loi.

[31] J'ai tenu compte du fait que le prestataire a dit à la Commission et au Tribunal qu'il quitterait son cours s'il trouvait un emploi à temps plein<sup>12</sup>. J'estime que ces déclarations ne sont pas crédibles pour les raisons suivantes.

[32] Lorsqu'il a rempli son questionnaire de formation le 25 septembre 2021, le prestataire a dû répondre à une question lui demandant s'il était disposé à quitter son cours s'il trouvait un emploi à temps plein. Voici la question :

[traduction]

Si vous trouviez un emploi à temps plein, mais que cet emploi entrerait en conflit avec votre cours ou votre programme, que feriez-vous?

- J'abandonnerais le cours ou le programme pour accepter l'emploi.
- Je terminerais mon cours ou mon programme
- J'accepterais l'emploi pourvu que je puisse reporter ma date de début d'emploi pour me permettre de terminer le cours ou le programme.
- Je changerais mon horaire de cours pour accepter l'emploi.

---

<sup>11</sup> Voir la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

<sup>12</sup> Voir par exemple la page GD3-25.



[33] Le prestataire a choisi la troisième option, à savoir qu'il accepterait l'emploi s'il pouvait reporter sa date de début d'emploi pour terminer son cours.

[34] Malgré ce que le prestataire a dit par la suite, j'estime que sa réponse dans le formulaire de demande reflète ses véritables intentions.

[35] Premièrement, il est peu probable qu'il n'ait pas compris la question, comme il l'a dit à l'audience. Je sais que c'est la première fois qu'il demande des prestations d'assurance-emploi, mais il est en deuxième année d'université. Il est donc raisonnable de s'attendre à ce qu'il puisse comprendre la question parce qu'elle est rédigée en langage clair et simple avec des phrases courtes.

[36] Deuxièmement, la réponse du prestataire dans le formulaire de demande correspond à la déclaration spontanée qu'il a faite à l'audience selon laquelle il cherchait un travail qu'il pouvait faire après 11 h. Il n'a pas hésité à dire qu'il cherchait un travail adapté à son horaire de cours. Il est donc peu probable qu'il ait quitté son cours pour accepter un emploi.

– **La Commission était-elle tenue de donner au prestataire une chance d'élargir sa recherche d'emploi?**

[37] La Commission n'était pas tenue de verser des prestations d'assurance-emploi au prestataire pendant qu'il élargissait sa recherche d'emploi pour répondre aux exigences de disponibilité de la loi.

[38] Le prestataire ne m'a pas fourni la décision CUB sur laquelle il s'appuie pour affirmer que la Commission devait lui donner une chance de faire davantage d'efforts de recherche d'emploi avant de le déclarer inadmissible. Cependant, je crois qu'il fait référence à la décision CUB 72689.

[39] Je ne suivrai pas cette décision CUB. Premièrement, les décisions CUB ne me lient pas. Je ne connais pas non plus d'exigence juridique qui obligerait la Commission à aviser une partie appelante qu'elle va être déclarée inadmissible parce qu'elle n'est pas disponible pour travailler. Troisièmement, les circonstances de la décision CUB ne sont

pas les mêmes que dans la présente affaire. Le prestataire dans cette décision avait un emploi et se trouvait dans une situation semblable à celle d'une partie prestataire en attente d'être rappelée au travail. Le prestataire n'est pas dans une telle situation.

- **Le prestataire n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi**

[40] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments analysés, 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. La décision de la Commission de le déclarer inadmissible aux prestations à compter du 8 septembre 2021 est maintenue.

## **Conclusion**

[41] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 8 septembre 2021. Je conclus donc qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[42] L'appel est rejeté.

Angela Ryan Bourgeois

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