



[TRADUCTION]

Citation: *HM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 935

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

Décision

Partie appelante (prestataire) : H. M.
Partie intimée (Commission) : 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 (453454) datée du 3 février 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 14 avril 2022
Personne présente à l'audience : Partie appelante
Date de la décision : Le 18 avril 2022
Numéro de dossier : GE-22-853

Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il étudiait. Cela signifie qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice de prestations d'assurance-emploi. Le prestataire pourrait donc avoir droit aux prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'était pas admissible à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi du 13 octobre 2021 au 14 octobre 2021, et du 18 octobre 2021 au 4 mars 2022, parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler afin d'obtenir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela veut dire qu'une 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 soutient que le prestataire n'était pas disponible pour travailler puisqu'il étudiait à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible pour travailler pendant ses études. Le prestataire affirme qu'il a postulé à un certain nombre d'emplois pendant qu'il suivait son programme d'études de 10 semaines. Il dit aussi que ses obligations de cours ont pris fin le 17 décembre 2021. Le prestataire affirme également qu'il a commencé un nouvel emploi le 24 janvier 2022.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant qu'il étudiait?

Analyse

[8] Deux articles de la loi exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible en vertu de ces deux articles. Il doit donc répondre aux critères des deux articles pour obtenir des prestations.

[9] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait « des efforts raisonnables et habituels » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce des critères qui aident à expliquer ce que cela signifie de faire des « efforts raisonnables et habituels² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[10] Deuxièmement, la *Loi* prévoit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible pour le faire », mais qu'elle n'est pas en mesure de trouver un emploi convenable³. La jurisprudence indique trois choses qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces facteurs ci-dessous.

[11] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice de prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler conformément aux deux articles de la loi.

[12] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on peut présumer que les étudiants et étudiantes ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'ils sont aux études à temps plein.

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

⁵ Voir *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[13] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais voir s'il était disponible en fonction des deux articles de la loi sur la disponibilité.

Présumer qu'une personne étudiant à temps plein n'est pas disponible pour travailler

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

Le prestataire ne conteste pas le fait qu'il était étudiant à temps plein du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2022 [sic]

[15] Le prestataire convient qu'il étudiait à temps plein du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021, et je ne vois aucune preuve du contraire. Je reconnais donc que le prestataire étudiait à temps plein du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021.

[16] Dans le cas du prestataire, la présomption s'applique du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021.

Le prestataire conteste le fait qu'il étudiait à temps plein après le 17 décembre 2021

[17] Le prestataire affirme que ses obligations de cours ont pris fin le 17 décembre 2021. Le prestataire a ajouté qu'il avait commencé à travailler à un nouvel emploi le 24 janvier 2022.

[18] La Commission n'est pas d'accord et affirme que le prestataire a suivi un programme de 20 semaines et qu'il était étudiant à temps plein jusqu'au 4 mars 2022.

[19] J'estime que le prestataire n'était pas un étudiant à temps plein après le 17 décembre 2021. Voici les raisons qui appuient ma conclusion.

[20] Premièrement, j'estime crédible la déclaration du prestataire selon laquelle ses cours ont pris fin le 17 décembre 2021, parce que ses dires étaient détaillés et appuyés par une déclaration antérieure faite à la Commission dans le dossier d'appel (GD3-18).

Je sais que la Commission a conclu que le prestataire suivait un programme scolaire de 20 semaines jusqu'au 4 mars 2022. Cependant, il y avait une certaine confusion à ce sujet et la Commission ne semblait pas comprendre que le prestataire avait terminé un programme scolaire de 10 semaines le 17 décembre 2021.

[21] Deuxièmement : Le prestataire a commencé à travailler à un nouvel emploi le 24 janvier 2022. Plus précisément, le prestataire a déclaré qu'après le 17 décembre 2021, il ne recevait qu'occasionnellement des courriels du programme scolaire qu'il a suivi pendant 10 semaines.

Le prestataire n'était pas un étudiant à temps plein après le 17 décembre 2021

[22] Le prestataire n'était pas un étudiant à temps plein après le 17 décembre 2021. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas au cas du prestataire après le 17 décembre 2021.

[23] Cela signifie seulement que le prestataire n'est pas présumé être non disponible pour travailler. Je dois tout de même examiner les deux articles de la loi qui s'appliquent en l'espèce et décider si le prestataire était effectivement disponible après le 17 décembre 2021.

Le prestataire était un étudiant à temps plein du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2022

[24] Le prestataire était un étudiant à temps plein du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2022. Mais la présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'il est démontré qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[25] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. En montrant qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étudiant⁶. Il peut aussi démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

⁶ Voir *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁷ Voir *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[26] Le prestataire affirme qu'il a déjà été inscrit à un programme de préposé aux soins personnels (2013—2014) et qu'il travaillait alors l'après-midi de 16 h 30 à minuit.

[27] La Commission affirme que le prestataire suivait un cours à temps plein et était limité par la formation qu'il suivait.

[28] J'estime que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021, parce qu'il avait déjà participé par le passé à un programme de préposé aux soins personnels à temps plein pendant qu'il travaillait l'après-midi de 16 h 30 à minuit.

[29] Le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021.

La présomption est réfutée

[30] Réfuter la présomption signifie seulement que le prestataire n'est pas présumé être non disponible. Je dois tout de même examiner les deux articles de la loi qui s'appliquent en l'espèce et décider si le prestataire était effectivement disponible.

Démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi

[31] Le premier article de la loi que je vais examiner énonce que les prestataires doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles⁸.

[32] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les efforts du prestataire étaient raisonnables et habituels⁹. Je dois me demander si ses efforts ont été soutenus et s'ils visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

⁸ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[33] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁰ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- postuler à des offres d'emploi;
- assister à des entrevues.

[34] La Commission affirme que le prestataire n'a pas fait suffisamment d'efforts pour essayer de trouver un emploi. Plus précisément, la Commission affirme que le prestataire [traduction] « a reconnu » qu'il n'avait pas activement cherché du travail en dehors de sa formation à temps plein.

[35] Le prestataire n'est pas d'accord. Il affirme qu'il a mis à jour son curriculum vitae, a évalué ses possibilités d'emploi et a présenté des demandes d'emploi à plusieurs employeurs, y compris « X » et « X ». Le prestataire affirme que ses efforts ont été suffisants pour prouver qu'il était disponible pour travailler.

[36] Je conclus que le prestataire a fait suffisamment d'efforts habituels et raisonnables pour trouver un emploi. Je donne mes raisons ci-dessous.

[37] Premièrement : Le prestataire a fourni des détails sur les demandes d'emploi qu'il a présentées à deux employeurs. De plus, le prestataire a déclaré qu'il avait eu deux entrevues avec « X ». Je comprends que la Commission a maintenu que le prestataire [traduction] « a reconnu » qu'il n'avait pas activement cherché du travail en dehors de ses études. Cependant, je préfère le témoignage du prestataire selon lequel il cherchait du travail en dehors des heures de classe parce que son témoignage comprenait des détails précis sur les employeurs avec lesquels il a communiqué au sujet de l'emploi.

[38] Deuxièmement : Le prestataire évaluait ses possibilités d'emploi grâce au site « Indeed ». J'accepte le témoignage du prestataire à ce sujet, car il a finalement trouvé un emploi en janvier 2022 grâce à ses propres efforts de recherche d'emploi.

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

[39] Le prestataire a prouvé que ses efforts pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituels.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[40] Je dois également examiner si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence établit trois facteurs dont je dois tenir compte lors de mon examen. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹² :

- a) Il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[41] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹³.

Vouloir retourner travailler

[42] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait offert. Il a déclaré qu'il cherchait du travail et qu'il a fourni des détails sur les employeurs avec lesquels il a communiqué au sujet de l'emploi.

Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[43] Le prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² 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.

¹³ Deux décisions de la jurisprudence énoncent cette exigence. Voir : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[44] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus pour tirer une conclusion sur ce deuxième facteur, qui est fourni à titre indicatif seulement¹⁴.

[45] Les efforts du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la mise à jour de son curriculum vitae, l'évaluation des possibilités d'emploi, la présentation de demandes d'emploi et la participation à deux entrevues avec un employeur potentiel. J'ai expliqué ces motifs ci-dessus lorsque j'ai examiné si le prestataire avait fait des efforts raisonnables et habituels pour trouver un emploi.

[46] Ces efforts ont satisfait aux exigences de ce deuxième facteur, car le prestataire a présenté des demandes d'emploi et a assisté à deux entrevues avec « Eaton Powering Business Worldwide ».

Limitier indûment ses chances de retourner travailler

[47] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[48] Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait parce qu'il était disponible pour travailler l'après-midi et le soir pendant la période où il était aux études, soit du 13 octobre 2021 au 17 décembre 2021.

[49] La Commission affirme que le prestataire était tenu de suivre des cours chaque jour ouvrable de la semaine de 8 h 30 à 15 h et qu'il était payé pour suivre sa formation.

[50] Pour les raisons suivantes, je conclus que le prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler.

[51] Premièrement : Le prestataire suivait des cours en ligne et pouvait travailler l'après-midi et le soir du lundi au vendredi, ainsi que la fin de semaine. Je sais que la Commission a déclaré que le prestataire suivait des cours chaque jour ouvrable de la semaine de 8 h 30 à 15 h et qu'il était payé pour la formation qu'il suivait. Je sais que le

¹⁴ Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Je peux utiliser la liste à titre indicatif.

prestataire a touché une allocation pendant les 10 semaines qu'il étudiait. Néanmoins, cette allocation ne signifierait pas automatiquement que le prestataire n'était pas disponible, car il déclarerait simplement toute rémunération (ou indemnité pécuniaire) dans son rapport, comme il l'a fait lorsqu'il a reçu des prestations régulières dans le cadre de sa demande avant le 13 octobre 2021.

[52] Deuxièmement : Le prestataire a terminé son cours de 10 semaines le 17 décembre 2021. Je sais que la Commission a conclu que le prestataire était étudiant à temps plein pendant 20 semaines jusqu'au 4 mars 2022. Toutefois, j'accepte comme crédible le témoignage du prestataire selon lequel il a terminé ses études le 17 décembre 2021, parce que ses déclarations sur cette question étaient franches, plausibles et appuyées par le fait qu'il a commencé un nouvel emploi le 24 janvier 2022.

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

[53] Étant donné mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable avant de commencer un nouvel emploi le 24 janvier 2022.

Conclusion

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

[55] Cela signifie que l'appel est accueilli.

Gerry McCarthy

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