



[TRADUCTION]

Citation : *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 989

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

Décision

Partie appelante : L. D.
Représentante ou représentant : J. D.

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

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (440734) datée du 3 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 17 février 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant ou représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 18 février 2022

Numéro de dossier : GE-21-2593

Décision

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

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler pendant qu'il suit une formation. Par conséquent, il ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi.

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 à compter du 8 septembre 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Le prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Le prestataire doit donc chercher 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. Par conséquent, 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 suivait une formation à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il cherchait un emploi dans son secteur et qu'il était prêt à abandonner son programme de formation s'il en trouvait un.

Question en litige

[7] Le prestataire est-il disponible pour travailler pendant qu'il suit une formation?

Analyse

[8] Deux dispositions différentes de la loi exigent que le prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler.

[9] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* (la *Loi*) prévoit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* (le *Règlement*) énonce les critères qui expliquent en quoi consistent des « démarches habituelles et raisonnables² ».

[10] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un prestataire doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable³. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens⁴.

Le prestataire est inadmissible selon un article de loi seulement

[11] La Commission a fait valoir que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'est pas disponible pour travailler selon ces deux articles de la loi.

[12] La Commission n'a toutefois pas demandé au prestataire de prouver qu'il avait fait des démarches habituelles et raisonnables. Lorsque la Commission a décidé que le prestataire était inadmissible, elle n'a pas discuté de ses démarches de recherche d'emploi ou ne lui a pas demandé de prouver que ses démarches répondaient à certains critères⁵. Elle s'est plutôt concentrée sur les restrictions qui se trouvaient sur le permis de travail du prestataire.

[13] La Commission doit réviser une question avant que le Tribunal puisse rendre une décision à ce sujet⁶. En l'espèce, rien ne prouve que la Commission ait vérifié si les démarches du prestataire pour trouver du travail étaient habituelles et raisonnables. Par

¹ Voir le paragraphe 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (*Loi*).

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (*Règlement*).

³ Voir l'alinéa 18(1)a) de la *Loi*.

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

⁵ Certains critères aident à expliquer ce que signifient les « démarches habituelles et raisonnables ». Elles sont énoncées à l'article 9.002 du *Règlement*.

⁶ Selon l'article 113 de la *Loi*, je ne peux trancher une question si elle n'a jamais été révisée par la Commission conformément à l'article 112 de la *Loi*.

conséquent, j'outrepasserais ma compétence en examinant si le prestataire avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[14] J'examinerai seulement si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, et s'il était incapable d'obtenir un emploi convenable.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[15] Je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable⁷. La jurisprudence énonce trois critères dont je dois tenir compte pour trancher cette question. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁸ :

- a) Il veut retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera disponible.
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner au travail.

[16] Lorsque j'examine chacun de ces critères, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite du prestataire⁹.

– Désir de retourner au travail

[17] Le prestataire a démontré qu'il désirait retourner au travail dès qu'un emploi convenable est disponible.

[18] Le prestataire a commencé à chercher du travail peu après le début de l'école. Il a mis à jour son curriculum vitæ. Il s'est inscrit à plusieurs sites Web de recherche

⁷ Voir l'alinéa 18(1)a) de la *Loi*.

⁸ Ces trois critères sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Cette décision paraphrase ces trois critères en langage simple.

⁹ Cette exigence est énoncée dans deux décisions tirées de la jurisprudence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c. Whiffen*, A-1472-92; et *Carpentier c. Canada (Procureur général)*, A-474-97.

d'emploi, dont le Guichet emplois, Indeed, et un site Web de recherche d'équipage pour des postes dans le secteur de la pêche.

[19] En septembre 2021, le prestataire a postulé pour un emploi de matelot de pont chez Marine Atlantique. Plus tard en septembre 2021, on lui a offert un emploi à bord du bateau d'un membre de sa famille pour la pêche au pétoncle. Il a passé quatre fins de semaine à préparer l'équipement, mais les efforts de pêche ont pris fin le 14 octobre 2021, alors que le bateau a subi un important bris d'équipement.

[20] En novembre et décembre 2021, il a postulé trois autres emplois auprès de sociétés de transport maritime. Il a affirmé qu'il s'agissait d'emplois à temps plein comportant des horaires de rotation qui l'obligeraient à être à bord du navire plusieurs semaines à la fois. Il a dit qu'il quitterait sa formation s'il trouvait un emploi qui entraînait un conflit avec son horaire de cours.

[21] L'attitude du prestataire, qui était disposé à quitter sa formation pour accepter un emploi à temps plein, démontre qu'il a le désir de retourner sur le marché du travail. Sa conduite en postulant des emplois et en acceptant du travail pour la saison de pêche au pétoncle démontre qu'il veut retourner travailler.

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

[22] Le prestataire a fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[23] Les démarches du prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la préparation d'un curriculum vitæ, l'examen des offres d'emploi sur des sites Web et la présentation de cinq demandes d'emploi. Il a aussi accepté du travail en septembre 2021 et a travaillé pendant quatre fins de semaine pour préparer l'équipement pour la pêche au pétoncle. J'ai expliqué ces motifs précédemment en examinant la question de savoir si le prestataire veut retourner au travail.

[24] Le prestataire a ajouté qu'il restait en contact avec son ancien employeur, un autre membre de sa famille, pour la prochaine saison de pêche au crabe au printemps 2022.

[25] Je crois que le prestataire cherchait du travail. Il a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi et a accepté un poste qui lui avait été offert. Je conclus qu'il a satisfait à ce critère.

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

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

[27] La Commission affirme que le prestataire limitait sa recherche d'emploi en raison de son horaire de cours.

[28] Le prestataire consacre 30 heures par semaine à ses études. Il a dit à la Commission qu'il s'efforçait de trouver du travail en fonction de son horaire de cours. Lorsqu'on lui a offert un poste sur le bateau d'un membre de sa famille pour la pêche au pétoncle, le prestataire a déclaré qu'il [traduction] « serait à l'école pendant la semaine » et, dans sa demande de révision, il a déclaré qu'il était à l'école le jour et qu'il était [traduction] « libre les soirs et les fins de semaine pour trouver un emploi ».

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

[30] À l'audience, le prestataire a affirmé que ses déclarations à la Commission présentaient de manière inexacte ses véritables intentions lorsqu'il cherchait du travail. Il a précisé qu'il ne limitait pas sa recherche d'emploi aux soirs et fins de semaine. En fait, il était prêt à quitter sa formation si on lui offrait un emploi qui entraînait en conflit avec son horaire de cours.

¹⁰ Procureur général du Canada c. Bertrand, A-613-81.

[31] J'accorde plus de poids aux déclarations du prestataire à l'audience parce qu'il a témoigné de façon ouverte et directe. Je crois que le témoignage du prestataire était crédible.

[32] J'ai également accordé du poids au fait que le prestataire a postulé plusieurs emplois à temps plein, ce qui l'obligerait à quitter son cours en raison de leurs horaires de rotation. Je crois que cela confirme que le prestataire était disposé à quitter sa formation pour accepter un emploi à temps plein.

[33] Je crois qu'il est fort probable que le prestataire ne limitait pas sa disponibilité en raison de sa participation à une formation. Il ne s'agissait donc pas d'une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail.

[34] La Commission a également mentionné que le prestataire limitait sa recherche d'emploi aux emplois saisonniers liés au domaine de la pêche. Elle soutient que cela limite indûment les chances du prestataire de retourner au travail parce que c'est en dehors de la saison pour les types de pêche que le prestataire peut exercer.

[35] Le prestataire convient qu'il cherchait uniquement des emplois dans le secteur de la pêche. Il affirme que cela ne limitait pas outre mesure ses chances de retourner au travail parce qu'il y a différentes saisons de pêche pour différents types de fruits de mer et qu'il était donc possible de trouver du travail dans ce secteur toute l'année.

[36] Le prestataire affirme également que le travail de pêcheur était le seul type d'emploi qui lui convenait. Il ne cherchait donc qu'un emploi convenable en limitant sa recherche d'emploi à un emploi dans le secteur de la pêche.

[37] La loi stipule que l'emploi n'est pas un emploi convenable pour un prestataire s'il s'agit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions qui ne

sont pas aussi favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir¹¹.

[38] La Commission affirme qu'il existe d'autres types d'emploi convenable pour le prestataire. Par exemple, il travaillait auparavant comme vendeur¹². Cela indique donc qu'il s'agirait d'un emploi convenable pour lui.

[39] Le prestataire a répondu qu'il ne croyait pas qu'un poste de vendeur lui conviendrait parce qu'il préfère le travail physique. Le père du prestataire a également déclaré que la rémunération pour l'emploi de vendeur était beaucoup moins élevée que celle que le prestataire obtenait comme pêcheur.

[40] Je souscris à la position de la Commission. Le prestataire a été vendeur dans un magasin de détail d'octobre 2020 à avril 2021, et de nouveau de juin à juillet 2021. Il est clair que cet emploi pourrait être considéré comme « occupation ordinaire » du prestataire.

[41] Je ne suis pas convaincue que l'occupation ordinaire du prestataire se limite au travail de pêcheur. Il a travaillé comme pêcheur du 12 avril au 15 mai 2021. Il a travaillé une seule saison comme pêcheur de crabe, occupant ce poste environ un mois. Même si son poste dans la vente au détail était à temps partiel, il a occupé ce poste beaucoup plus longtemps que le poste de pêcheur qu'il a occupé à temps plein pendant une seule saison.

[42] Je comprends que le prestataire préférerait travailler dans le secteur de la pêche. Je comprends également qu'il suit actuellement une formation et des études pour faire avancer sa carrière de pêcheur. Cependant, le fait de limiter sa recherche d'emploi à

¹¹ Voir l'alinéa 6(4)c) de la *Loi*. Cela s'applique uniquement à un intervalle raisonnable à partir du moment où vous êtes retrouvé sans emploi.

¹² Les observations de la Commission font référence à l'emploi antérieur du prestataire comme « commis » (voir la pièce GD6-2). À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il avait travaillé comme vendeur dans un magasin de détail. Par souci de clarté, j'ai utilisé ce titre de poste pour faire référence à l'emploi précédent du prestataire.

des postes dans le secteur de la pêche est une condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner au travail.

– **Ainsi, le prestataire est-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[43] D'après mes conclusions relatives aux trois critères, le prestataire a démontré qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'il est incapable de trouver un emploi convenable.

[44] 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. En limitant ses démarches de recherche d'emploi aux emplois dans le secteur de la pêche, le prestataire n'a pas démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

Conclusion

[45] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que le prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[46] L'appel est donc rejeté.

Catherine Shaw

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