



[TRADUCTION]

Citation : *BL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 999

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

## **Décision**

**Partie appelante :** B. L. (nom d'usage A. L.)

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (430141) datée du 5 août 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Angela Ryan Bourgeois

**Mode d'audience :** Vidéoconférence

**Date de l'audience :** Le 19 mai 2022

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de la décision :** Le 18 juillet 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-555

## Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. La prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi en date du 3 août 2021, mais pas en date du 17 mai 2021. Par conséquent, la prestataire n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi du 17 mai 2021 au 2 août 2021. Son inadmissibilité prend fin le 2 août 2021.

## Aperçu

[2] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi en date du 17 mai 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[4] La prestataire a fait appel de cette décision au Tribunal de la sécurité sociale<sup>1</sup>. La division générale a décidé que la prestataire n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La prestataire a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli l'appel parce que la division générale a fondé sa décision sur une erreur de fait importante. Elle a renvoyé l'affaire à la division générale.

[6] L'affaire m'a été confiée pour qu'elle soit réexaminée par une autre membre de la division générale. Je dois donc maintenant décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

---

<sup>1</sup> La décision de révision se trouve à la page GD3A-48 du dossier d'appel.

[7] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle a quitté son emploi pour se préparer à l'université<sup>2</sup>.

[8] La prestataire soutient que sa formation n'a pas affecté sa capacité de trouver ou d'exercer un emploi. Elle dit qu'elle a toujours travaillé et étudié en même temps.

## Question en litige

[9] La prestataire était-elle disponible pour travailler à partir du 17 mai 2021?

## Analyse

### Ce que la loi dit au sujet de la disponibilité

[10] Une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable<sup>3</sup>.

[11] Un article temporaire de la *Loi sur l'assurance-emploi* confirme que les exigences de disponibilité s'appliquent aux personnes aux études<sup>4</sup>.

[12] Avant que cet article ne prenne force de loi, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>5</sup>.

[13] La présomption de non-disponibilité ne s'applique pas à la prestataire.

[14] J'estime que même si l'article de loi temporaire s'applique, la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas. En effet, l'article temporaire précise clairement que

---

<sup>2</sup> Voir la page GD3A-25.

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

<sup>4</sup> L'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* se lit comme suit : 153.161 (1) Pour l'application de l'alinéa 18(1)a), le prestataire qui suit un cours ou un programme d'instruction ou de formation pour lequel il n'a pas été dirigé conformément aux alinéas 25(1)a) ou b) n'est pas admissible au versement des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin. (2) La Commission peut vérifier, à tout moment après le versement des prestations, que le prestataire visé au paragraphe (1) est admissible aux prestations en exigeant la preuve qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

<sup>5</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

les personnes aux études doivent prouver leur disponibilité, qu'elles puissent ou non réfuter la présomption de non-disponibilité.

[15] Pendant la période suivant la fin de l'article temporaire, la présomption de non disponibilité ne s'appliquait toujours pas à la prestataire.

[16] La présomption de non disponibilité s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. Il n'est pas clair pourquoi la prestataire a déclaré que sa formation était à temps plein dans son questionnaire de formation. Toutefois, en ce qui concerne la présomption de non disponibilité, j'estime que la formation de la prestataire n'était pas à temps plein. Je conclus cela parce qu'elle n'a fait que deux cours à la fois et qu'elle a passé au plus dix heures par semaine à étudier<sup>6</sup>.

[17] Une partie prestataire qui veut prouver qu'elle est disponible pour travailler doit démontrer les trois choses suivantes :

- a) qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail<sup>7</sup>.

[18] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Selon le témoignage de la prestataire et son questionnaire de formation, elle n'a fait que deux cours entre juillet et septembre 2021.

<sup>7</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>8</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.

[19] Parfois, je dois me demander si la personne a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi<sup>9</sup>. Je n'ai pas à le faire dans cette affaire parce que la Commission n'a pas demandé à la prestataire de le prouver.

– **Désir de retourner au travail**

[20] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable serait offert, mais seulement à compter du 3 août 2021.

[21] Les déclarations de la prestataire montrent qu'elle ne souhaitait pas retourner au travail avant cela. Elle voulait toucher des prestations d'assurance-emploi et se concentrer sur sa formation<sup>10</sup>. Dans son questionnaire de formation rempli le 10 juillet 2021, elle a écrit que sans ses obligations de travail, elle pouvait étudier l'esprit tranquille<sup>11</sup>. Cela démontre qu'elle ne souhaitait pas retourner au travail à ce moment-là.

[22] Toutefois, j'estime qu'elle souhaitait retourner au travail à compter du 3 août 2021. C'est à ce moment-là qu'elle a pris connaissance des exigences de disponibilité de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Avant cette date, la prestataire ne savait pas qu'elle devait chercher activement et réellement un emploi pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Cela n'est pas surprenant étant donné son jeune âge (22 ans au moment de l'audience).

[23] Je suis convaincue que lorsque la prestataire a commencé à chercher activement du travail lorsqu'elle a pris connaissance des exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi*, démontrant ainsi un réel désir de trouver un emploi. J'aborde ses efforts pour trouver un emploi ci-dessous.

---

<sup>9</sup> Voir les articles 50(1) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir les formulaires Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations datés du 3 août 2021 (page GD3A-31) et du 5 août 2021 (page GD3A-47). Voir aussi le questionnaire de formation de la prestataire à la page GD3A-23.

<sup>11</sup> Voir la page GD3A-23.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[24] La prestataire a fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable à compter du 3 août 2021, mais pas avant.

[25] J'estime qu'avant que la prestataire ne cherchait pas d'emploi avant de prendre connaissance des exigences de disponibilité de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Je fonde ma conclusion sur sa déclaration dans son questionnaire de formation de juillet 2021 selon laquelle elle ne cherchait pas de travail et voulait terminer sa formation avant de retourner sur le marché du travail<sup>12</sup>.

[26] La prestataire dit qu'il n'est pas juste de tenir compte de cette déclaration parce que ce n'est pas ce qu'elle pense et qu'elle ne comprenait pas ce qu'elle était censée faire alors. Elle a déclaré qu'elle cherchait un emploi depuis mai 2021.

[27] J'accorde cependant plus de poids à la déclaration qu'elle a faite à l'époque qu'à ce qu'elle a dit à l'audience un an plus tard. La déclaration qu'elle a faite plus près du moment en question est plus fiable.

[28] De plus, même si elle ne savait pas qu'elle devait chercher un emploi, elle doit quand même satisfaire aux exigences de disponibilité pour obtenir des prestations d'assurance-emploi.

[29] Je suis toutefois convaincue qu'elle a commencé à faire de véritables efforts pour trouver un emploi à partir du 3 août 2021. C'est à ce moment qu'elle a pris connaissance des exigences de disponibilité<sup>13</sup>. De plus, la prestataire a fourni un registre de ses activités de recherche d'emploi indiquant qu'elle a commencé à postuler à des emplois en août 2021<sup>14</sup>.

[30] Le registre des activités de recherche d'emploi de la prestataire montre qu'elle a fait des efforts réguliers et constants pour trouver un emploi. Elle a eu une entrevue, mais n'a pas obtenu le poste. Elle a cherché des emplois en ligne. Elle avait un compte

---

<sup>12</sup> Voir la page GD3A-23.

<sup>13</sup> Voir la page GD3A-47.

<sup>14</sup> Voir les pages GD3A-50 et RGD3-3 (à partir d'octobre 2021).

LinkedIn. Elle a mis à jour son curriculum vitae. Ces efforts suffisent à prouver qu'elle cherchait activement un emploi.

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

[31] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[32] J'estime que la formation de la prestataire n'était pas une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail.

[33] Tout d'abord, sa formation ne comportait pas de cours magistraux (en ligne ou autre). Elle faisait ses cours par correspondance. Les travaux étaient assignés le lundi et elle avait deux semaines pour les remettre. Elle a appris en lisant du matériel et en regardant des vidéos, comme des conférences Ted Talks.

[34] Ensuite, le temps qu'elle consacrait à sa formation ne limitait pas indûment ses chances de retourner au travail. Elle consacrait environ dix heures par semaine (deux heures par jour, cinq jours par semaine) à sa formation. Cela n'affectait pas sa disponibilité parce qu'elle choisissait quand elle effectuait ses travaux. Elle aurait tout aussi bien pu faire ses travaux le soir ou les fins de semaine si elle avait trouvé un emploi convenable.

[35] Dans son questionnaire de formation, la prestataire a déclaré avoir consacré plus de dix heures par semaine à sa formation. Je préfère son témoignage sur le temps qu'elle a consacré à sa formation à ce qu'elle a écrit dans son questionnaire de formation. La prestataire n'a rempli son questionnaire de formation que quelques jours après le début de ses cours. Il est donc probable qu'elle ne savait pas combien de temps elle allait consacrer à ceux-ci. En outre, et fait encore plus important, son témoignage correspond à l'horaire personnel qu'elle a fourni à la Commission en août 2021 et qui montre qu'elle consacrait deux heures par jour à sa formation<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Voir l'horaire qui commence à la page GD3A-32.

- **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[36] D'après mes conclusions sur les trois éléments, je juge que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable à compter du 3 août 2021.

## **Conclusion**

[37] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi en date du 3 août 2021.

[38] Elle n'est pas admissible aux prestations parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 17 mai 2021 au 2 août 2021. Son inadmissibilité prend fin le 2 août 2021.

[39] L'appel est accueilli en partie.

Angela Ryan Bourgeois

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