



Citation : *CG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1406

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

Décision

Partie appelante : C. G.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (453469) datée du 31 janvier 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 7 septembre 2022

Personne présente à l'audience : L'appelant

Date de la décision : 27 septembre 2022

Numéro de dossier : GE-22-1470

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Par conséquent, il ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[2] Le prestataire travaille pendant l'été dans le domaine forestier. Il s'inscrit au Collège d'enseignement général et professionnel à la session automne 2021. Il suit deux cours du 1^{er} septembre 2021 au 20 décembre 2021.

[3] Le 30 octobre 2021, il présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi régulières. Il déclare se chercher un emploi avec un horaire flexible. Il est prêt à travailler 35 à 40 heures par semaine.

[4] Après enquête, la Commission refuse de verser des prestations d'assurance-emploi, parce qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler. Il n'a pas fait suffisamment de recherches pour se trouver un emploi et il limite sa disponibilité en raison de ses études.

[5] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il est disponible pour travailler à temps plein, puisqu'il étudie à temps partiel. De plus, il a fait des démarches pour se trouver un emploi.

Question en litige

[6] Le prestataire est-il disponible pour travailler ?

Analyse

[7] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire est inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[8] 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 ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[9] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi 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. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[10] La Commission a établi que le prestataire est inadmissible aux prestations parce qu'il n'est pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[11] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles étudient à temps plein.

[12] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

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

[13] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

[14] Je retiens que le prestataire est inscrit à deux cours pour la session automne 2021. Selon son témoignage, un étudiant à temps plein doit être inscrit à au moins 4 cours au collège pour être considéré à temps. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas au prestataire.

[15] Cependant, cela signifie seulement qu'on ne peut pas présumer qu'il n'est pas disponible pour travailler, parce qu'il est aux études. Je dois encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si le prestataire est réellement disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[16] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi sont habituelles et raisonnables⁶.

[17] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches du prestataire sont habituelles et raisonnables⁷. Je dois décider si ces démarches sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable. Autrement dit, le prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[18] Je dois aussi évaluer les démarches du prestataire pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme⁸ :

- évaluer les possibilités d'emploi ;

⁶ Voir l'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement ;
- faire du réseautage ;
- communiquer avec des employeurs éventuels ;
- présenter des demandes d'emploi ;
- participer à des entrevues ;

[19] Selon la Commission, le prestataire n'a pas démontré qu'il a fait suffisamment de recherches pour se trouver un emploi. En novembre 2021, il existait une dizaine d'emplois de journaliers. Un seul offrait plus de 20 \$ de l'heure.

[20] Par ailleurs, il a changé sa version des faits dans son avis d'appel en indiquant qu'il avait effectué plusieurs recherches pour se trouver un emploi.

[21] Pour sa part, le prestataire soutient avoir cherché un emploi de façon soutenue. Il a présenté son curriculum vitae à plusieurs employeurs. Il a commencé ses démarches dès la fin de son emploi d'été. Il a fourni les cartes professionnelles des entreprises visitées.

[22] Je constate que le prestataire a modifié ses déclarations concernant la recherche d'un emploi. Ainsi, le 26 novembre 2021, il déclare à la Commission qu'il a discuté avec le père d'un ami qui travaille dans une entreprise de bois, mais il n'y avait pas de postes. Il aurait pu également travailler comme soudeur, mais il ne croit pas avoir les aptitudes.

[23] Dans le cadre de sa demande de révision, en décembre 2021, il déclare ne pas avoir mentionné toutes ses démarches pour se trouver un emploi. En fait, il a déclaré, seulement, celles qui étaient les plus significatives. Il déclare également avoir fait plusieurs recherches d'emploi depuis le mois de décembre 2021.

[24] Je suis d'avis que le prestataire a fait des recherches d'emploi suffisantes à partir du mois de décembre 2021. Pour en arriver à cette conclusion, j'ai tenu compte des premières déclarations du prestataire et de ses déclarations subséquentes.

[25] En fait, j'accorde moins de poids aux déclarations subséquentes du prestataire. Il connaît les conséquences de ne pas fournir la preuve de ses recherches d'emploi. S'il est vrai qu'il avait fait les recherches à partir du mois de septembre 2021, il aurait produit les preuves à la Commission. Il ne peut pas prétendre qu'il a déclaré les emplois les plus significatifs au mois de novembre 2021, alors qu'il doit faire la preuve de ses démarches pour se trouver un emploi. De plus, les explications du prestataire pour justifier le fait qu'il n'a pas déclaré toutes ses démarches ne sont pas crédibles.

[26] Par ailleurs, il est vrai que les premières déclarations sont importantes. Cependant dans la décision citée par la Commission⁹, il s'agissait d'une déclaration statutaire, c'est-à-dire sous serment. Ce qui n'est pas le cas en l'espèce, puisqu'il s'agit des informations recueillies par la Commission.

[27] Cependant, je dois permettre au prestataire d'expliquer les contradictions ou l'ajustement des informations fournies pour répondre aux critères de la Loi. C'est ce que j'ai fait et j'estime que les explications ne sont pas crédibles¹⁰.

[28] Dans ce contexte, j'estime qu'il a fait des recherches d'emploi de façon significative à partir du moment où il est en mesure d'en faire la preuve, soit le mois de décembre 2021. En effet, à partir de cette date, il a fourni une liste d'employeurs et une description plausible dans son avis d'appel¹¹.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[29] 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

⁹ Lévesque c. Canada, 1994, A-557-96

¹⁰ Oberde Bellefleur op clinique dentaire o. Bellefleur c. Canada (Procureur général), 2008 CAF 13 (CanLII)

¹¹ GD2-15 et suivants

trouver un emploi convenable¹². Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹³ :

- a) montrer qu'il veut 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.

[30] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹⁴.

– **Vouloir retourner travailler**

[31] Le prestataire n'a pas montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Il a modifié sa version des faits à la Commission concernant ses démarches et sa volonté de se trouver un emploi, afin de répondre aux exigences de la Loi.

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

[32] Le prestataire n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[33] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁵.

¹² Voir l'article 18 (1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ 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.

¹⁴ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A -474-97.

¹⁵ Je ne suis pas obligée de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

[34] Comme je l'ai mentionné plus tôt, le prestataire a fait quelques recherches pour se trouver un emploi pendant la session d'automne 2021. J'estime que ses recherches sont insuffisantes pour cette période. En fait, j'ai conclu que les démarches d'emplois ont été faites principalement à partir du mois de décembre 2021.

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

[35] Le prestataire a établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[36] J'ai conclu que le prestataire n'est pas un étudiant à temps plein et que par conséquent la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas dans son cas.

[37] J'ai retenu que le prestataire a déclaré qu'il suivait deux cours au collège pendant la session automne 2021. Il faut suivre quatre cours pour être considéré à temps plein. Il n'était donc pas inscrit à temps plein. Toutefois, il doit tout de même démontrer qu'il ne limite pas ses chances de retourner sur le marché du travail.

[38] Après avoir tenu compte de la preuve au dossier, de son témoignage et des arguments, j'en suis venue à la conclusion que le prestataire limite ses chances de retourner sur le marché du travail.

[39] Il a admis lui-même lors de son audience qu'il n'aurait pas abandonné ses études pour un emploi à temps plein qui ne correspond pas à ses champs d'intérêt. Je comprends qu'il étudie en sciences de la nature et qu'il veut travailler dans un domaine connexe. Cependant, l'objectif de l'assurance-emploi n'est pas de permettre aux gens de poursuivre leurs études et de les aider financièrement.

[40] Ainsi, il faut être disponible chaque jour ouvrable de la semaine. On ne peut pas invoquer des raisons particulières pour justifier qu'on est moins disponibles ou que les règles doivent s'appliquer différemment¹⁶.

¹⁶ Canada (Procureur Général) c. Gagnon, 2005 CAF 321 (CanLII)

[41] Le prestataire a déclaré qu'il ne pourrait pas abandonner ses études à moins que l'emploi corresponde à ses intérêts en matière, entre autres, d'environnement. Il a le droit de faire ce choix et c'est tout à fait louable. Toutefois, il ne peut pas faire assumer son choix par l'ensemble des assurés du régime de l'assurance-emploi. Les prestations sont versées temporairement aux personnes qui sont en chômage et qui font des efforts, chaque jour ouvrable, pour se trouver un emploi. Ils ne doivent pas se limiter à certains types d'emploi ni à certains horaires pour répondre à leur besoin personnel.

[42] Par ailleurs, les explications fournies par le prestataire lors de son témoignage ne m'ont pas convaincu qu'il n'a pas limité sa disponibilité en raison de ses cours et de ses choix personnels de carrière.

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

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

Conclusion

[44] Le prestataire n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[45] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Manon Sauvé

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