



[TRADUCTION]

Citation : *JN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1673

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

Décision

Partie appelante : J. N.
Représentant : P. N.

Partie intimée : 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 (502987) datée du 2 août 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : John Noonan

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 29 septembre 2022

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 10 octobre 2022

Numéro de dossier : GE-22-2680

Décision

[1] L'appel est accueilli.

Aperçu

[2] Après une révision, la Commission a avisé la prestataire, J. N., qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à compter du 9 août 2021 parce qu'elle suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler. La prestataire a dit qu'elle était toujours disponible pour travailler. Le Tribunal doit décider si la prestataire a prouvé sa disponibilité conformément aux articles 18 et 50 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux articles 9.001 et 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Questions en litige

[3] Question en litige n° 1 : Est-ce que la prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert?

Question en litige n° 2 : Faisait-elle des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir du travail?

Question en litige n° 3 : A-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites au document GD4.

[5] On présume qu'une personne inscrite à un cours à temps plein n'est pas disponible pour travailler. Cette présomption de fait peut être réfutée en démontrant l'existence de circonstances exceptionnelles (**Cyrenne 2010 CAF 349**).

[6] Cette présomption s'applique à une personne qui n'est pas disponible pour travailler lorsqu'elle suit un cours à temps plein de sa propre initiative. Pour réfuter cette présomption, la prestataire doit démontrer que son intention principale est

d'accepter immédiatement un emploi convenable (comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi), qu'elle est prête à prendre toutes les dispositions nécessaires ou qu'elle est prête à abandonner son cours. Elle doit démontrer par ses actions que le cours est d'importance secondaire et ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[7] La personne qui suit un cours à temps plein sans y être dirigée par une autorité désignée par la Commission doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle doit également satisfaire aux exigences de disponibilité comme toute partie prestataire qui demande des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle doit continuer à chercher un emploi et démontrer que les exigences du cours n'ont pas imposé de restrictions à sa disponibilité, réduisant considérablement ses chances de trouver un emploi.

[8] Les facteurs suivants peuvent être pertinents pour décider si la personne était disponible pour travailler :

- a) les exigences de présence au cours;
- b) la partie prestataire consent à abandonner ses études pour accepter un emploi;
- c) la question de savoir si la partie prestataire a occupé un poste par le passé où elle devait travailler à des heures irrégulières;
- d) l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient à la partie prestataire de travailler tout en suivant ses cours;
- e) le coût du cours.

[9] Pour être déclarée disponible pour travailler, la partie prestataire doit :

1. Désirer retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
2. Exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
3. Ne pas établir de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de

retourner sur le marché du travail. Les trois éléments doivent être pris en considération dans la prise de décision. **(Faucher A-56-96 & Faucher A-57-96)**

Question en litige n° 1 : Est-ce que la prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert?

[10] Dans la présente affaire, d'après les déclarations et les observations de la prestataire, elle suivait un programme d'études à temps plein.

[11] Elle n'a pas reçu l'approbation à participer à ce programme par une autorité désignée au sens de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[12] Toutefois, comme l'a souligné le représentant de la prestataire lors de son audience, la Commission – dont toute personne raisonnable aurait considéré comme une autorité désignée – a donné son approbation tacite via son système automatisé. Si ce n'était pas le cas, la prestataire n'aurait pas reçu de prestations.

[13] Puisque sa formation a été approuvée, la prestataire n'était pas tenue de faire une recherche d'emploi exhaustive pendant sa formation, comme le veut la pratique en matière de disponibilité.

[14] La prestataire croyait qu'elle suivait une formation approuvée et qu'elle n'était pas obligée de faire une recherche d'emploi pendant ses études, car la Commission a fait des démarches pour lui accorder des prestations. Il s'agit d'une présomption raisonnable : elle avait été honnête et ouverte lorsqu'elle a indiqué qu'elle suivait un cours de formation, même si elle n'en avait pas l'autorisation prévue à l'article 25.

[15] J'estime qu'il n'est pas nécessaire que les actions de la prestataire, ou l'absence d'action de sa part, démontrent pendant toute la période en cause un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert.

Question en litige n° 2 : Faisait-elle des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir du travail?

[16] Ce n'est pas pertinent étant donné ce qui précède.

Question en litige n° 3 : A-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[17] Ce n'est pas pertinent étant donné ce qui précède.

[18] J'appuie les efforts déployés par la prestataire pour terminer ses études et trouver un emploi convenable. En conséquence, je juge qu'elle a présenté des éléments de preuve montrant qu'il existait des « circonstances exceptionnelles », lesquelles réfuteraient la présomption de non-disponibilité d'une personne suivant un cours à temps plein. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations à compter du 9 août 2021.

Conclusion

[19] Après avoir dûment tenu compte de toutes les circonstances, je conclus que la prestataire a réussi à réfuter l'affirmation selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler à compter du 9 août 2021. Par conséquent, l'appel concernant la disponibilité est accueilli.

John Noonan

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