



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1730

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

Décision

Partie appelante : A. S.
Représentant : H. S.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (501350) rendue le 20 juillet 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : John Noonan
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 28 novembre 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentant de l'appelant
Date de la décision : Le 5 décembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2571

Décision

[1] L'appel est rejeté.

Aperçu

[2] L'appelant, A. S., travaille et étudie en Alberta. Après que la Commission a révisé son dossier, il a été avisé qu'elle ne pouvait pas lui verser de prestations d'assurance-emploi du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022 parce qu'il suivait une formation de sa propre initiative et n'avait pas prouvé qu'il était disponible pour travailler. Le représentant de l'appelant soutient que l'école secondaire n'est pas une formation. Il ajoute qu'en raison des 500 heures d'emploi assurable que son fils, l'appelant, a accumulées, il avait droit aux prestations. Le Tribunal doit décider si l'appelant 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 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

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

Question en litige n° 3 : A-t-il établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (beaucoup trop) ses chances de retourner sur le marché du travail?

Analyse

[4] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans le document GD-4 au dossier d'appel.

[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 (contredite) si l'on établit l'existence de circonstances exceptionnelles (**voir la décision *Cyrenne*, 2010 CAF 349**).

[6] La présomption s'applique à une personne qui n'est pas disponible pour travailler quand elle suit un cours à temps plein de sa propre initiative. Pour réfuter la présomption, l'appelant doit démontrer que son intention est avant tout d'accepter sans délai un emploi convenable comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'il est prêt à faire tous les arrangements nécessaires ou qu'il est disposé à abandonner son cours. Il doit démontrer par ses faits et gestes que le cours passe en deuxième et ne fait pas obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[7] La personne qui suit un cours à temps plein sans qu'une autorité désignée par la Commission l'ait dirigée vers ce cours doit démontrer qu'elle est capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Elle doit aussi répondre aux exigences de disponibilité au même titre que toutes les personnes qui demandent des prestations régulières d'assurance-emploi. Elle doit continuer à chercher un emploi et doit démontrer que les exigences du cours n'ont pas limité sa disponibilité de façon à réduire de beaucoup ses chances de trouver un emploi.

[8] Les éléments suivants peuvent être pertinents lorsqu'on détermine la disponibilité pour le travail :

- a) les exigences de présence en classe;
- b) la volonté des prestataires d'abandonner leurs études pour accepter un emploi;
- c) la question de savoir si les prestataires ont l'habitude de travailler selon un horaire irrégulier;
- d) l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient aux prestataires de travailler pendant leurs études;
- e) le coût financier associé au cours.

[9] Pour qu'on les déclare disponibles pour le travail, les prestataires doivent : 1) avoir le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert, 2) exprimer ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable, 3) ne pas établir de conditions personnelles pouvant limiter indûment leurs chances de retourner sur le marché du travail. Il faut considérer les trois éléments pour prendre une décision (**voir la décision *Faucher*, A-56-96 & A-57-96**).

Question en litige n° 1 : L'appelant était-il disponible pour travailler?

[10] Non.

[11] Une période de prestations d'assurance-emploi a été établie au profit de l'appelant à compter du 2 janvier 2022 (voir les pages GD3-3 à GD3-18 du dossier d'appel).

[12] Sur le formulaire de demande, à la question « Suivez-vous ou suivrez-vous un cours ou un programme de formation », l'appelant a répondu « non ».

[13] Toutefois, d'après les déclarations et les observations de l'appelant, depuis le 7 septembre 2021, il suivait effectivement un programme d'études à temps plein à l'école secondaire.

[14] Aucune autorité désignée ne l'avait autorisé à suivre ce programme.

[15] Selon ses observations, l'appelant est disponible chaque jour à la fin de ses cours ainsi que la fin de semaine.

[16] Je juge que l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour occuper un emploi à temps plein, contrairement aux exigences de la *Loi*.

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

[17] Non.

[18] Je ne vois aucun élément de preuve sur une quelconque activité de recherche d'emploi pour la période du 2 janvier 2022 au 27 juin 2022.

[19] Ce fait a été confirmé à l'audience.

[20] Le fait que l'appelant n'a effectué aucune recherche d'emploi crédible depuis le début de l'année scolaire à son école secondaire ne peut pas être considéré comme une recherche d'emploi habituelle et raisonnable au sens de l'article 9.001 du *Règlement*.

[21] Je n'ai connaissance d'aucun élément de preuve qui montrerait qu'au cours de la période en cause, l'appelant a communiqué de bonne foi avec de possibles employeuses ou employeurs dans le but d'obtenir un emploi à temps plein. Par conséquent, on ne peut pas considérer l'absence de démarches comme une recherche d'emploi habituelle ou raisonnable.

[22] Je juge que, pendant toute la durée de la présente procédure, l'appelant n'a pas démontré qu'il faisait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

[23] Je conclus que les faits et gestes de l'appelant, soit l'absence de démarches, ne démontrent pas qu'il avait, à compter du 2 janvier 2022, un désir sincère de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

[24] Oui.

[25] L'appelant affirme qu'il n'abandonnerait pas ses études pour accepter un emploi. Étant donné l'absence d'activités de recherche d'emploi raisonnables et le fait qu'il était au secondaire, je juge que sa déclaration concorde avec les faits portés à ma connaissance.

[26] Cette condition, combinée à ce que l'appelant a d'abord déclaré à Service Canada, c'est-à-dire qu'il était disponible seulement avant ou après ses cours obligatoires, doit être vue comme limitant sérieusement sa disponibilité (**voir la décision *Duquet*, 2008 CAF 313 et la décision *Gauthier*, 2006 CAF 40**).

[27] Dans la présente affaire, je conclus que l'appelant ne suivait pas un cours d'instruction approuvé par une autorité désignée par la Commission. Il allait à l'école parce qu'il avait pris la décision personnelle de suivre ce programme d'études et, ainsi, d'avoir accès dans le futur à d'autres formations ou à un emploi à temps plein.

[28] Si les prestataires ne sont pas disponibles pour le travail à cause de raisons personnelles, aucun motif valable ne peut justifier le refus d'un emploi convenable (**voir la décision *Bertrand*, A-613-81**).

[29] Même si j'appuie les efforts faits par l'appelant pour terminer ses études et ainsi trouver un emploi convenable, je juge qu'il n'a pas démontré l'existence de « circonstances exceptionnelles » qui viendraient réfuter la présomption de non-disponibilité pendant ses études à temps plein. Par conséquent, il n'est pas admissible au bénéfice des prestations.

[30] Une simple déclaration de disponibilité ne suffit pas à elle seule pour que les prestataires s'acquittent du fardeau de la preuve (**voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations CUB 18828 et CUB 33717**).

[31] La Commission a le pouvoir de vérifier la disponibilité des prestataires et d'imposer une inadmissibilité rétroactive ou actuelle, s'il est établi que leur disponibilité pour le travail n'a pas été prouvée conformément à la loi et à la jurisprudence établie. Si les personnes qui demandent des prestations font une déclaration ou fournissent des renseignements qui remettent en question leur disponibilité durant un cours d'instruction vers lequel aucune autorité ne les a dirigées, la Commission peut, aux termes de l'article 50(8) de la Loi, « exiger [qu'elles prouvent qu'elles ont] fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable ».

[32] Dans la présente affaire, l'appelant ou prestataire a jeté un doute sur sa disponibilité lorsqu'il a mentionné qu'il allait à l'école secondaire 42 heures par semaine pendant ce qu'on considère comme les « heures normales de travail ». C'est ce qui a incité la Commission à exiger la preuve de sa disponibilité. Aucun élément de preuve n'a été présenté en ce sens.

[33] Le représentant de l'appelant a affirmé que l'école secondaire n'est pas une formation. Une simple déduction montre que cette affirmation est fausse. On définit la formation comme [traduction] « **l'action d'enseigner à une personne des compétences particulières ou certains types de comportement** ». C'est là l'objectif non seulement de l'école secondaire, mais de tous les établissements d'enseignement, peu importe leur niveau.

[34] Je ne peux trouver aucune décision judiciaire qui distingue l'école secondaire des autres types de formation ou d'instruction scolaire pour l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* et de son règlement.

[35] Avoir accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable au cours de sa période de référence est seulement une des conditions à remplir pour avoir droit aux prestations. Parmi les autres, il y a l'obligation de prouver qu'on est disponible pour occuper un emploi à temps plein et qu'on cherche activement un tel emploi. Dans la présente affaire, je constate que l'appelant n'a pas pu établir qu'il remplit cette condition.

Conclusion

[36] Après avoir dûment tenu compte de toutes les circonstances, je conclus que l'appelant n'a pas réussi à réfuter l'affirmation voulant qu'il n'était pas disponible pour travailler. En conséquence, l'appel portant sur la disponibilité est rejeté.

John Noonan

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