



[TRADUCTION]

Citation : *NK c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1039

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

Décision

Partie appelante : N. K.

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 (548002) datée du 27 octobre 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Edward Houlihan

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 février 2023

Personne présente à l'audience : Partie appelante

Date de la décision : Le 13 mars 2023

Numéro de dossier : GE-22-3886

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal est d'accord avec la Commission.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Après avoir reçu 15 semaines de prestations de maladie, l'appelante a demandé des prestations régulières. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 9 mai 2022 au 30 juin 2022, car elle n'avait pas fourni de certificat médical qui confirmait son rétablissement. Elle n'avait donc pas prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire.

[4] La Commission a également décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 9 mai 2022 au 16 septembre 2022. Elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler parce qu'elle ne cherchait pas activement du travail, qu'elle n'était pas en mesure de fournir une liste convenable de ses recherches d'emploi pour cette période et qu'elle suivait un cours de formation.

[5] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[6] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 9 mai 2022 au 16 septembre 2022. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire.

[7] L'appelante affirme que, pendant la période allant du 9 mai 2022 au 30 juin 2022, elle était prête à essayer n'importe quel emploi pour voir si elle s'était suffisamment

rétablie de sa blessure pour continuer de travailler par la suite. Elle ajoute que son cours de formation ne l'a pas empêchée de travailler ou de chercher du travail.

Question que je dois examiner en premier

L'appelante avait besoin que l'audience soit reportée

[8] L'audience devait initialement avoir lieu le 22 février, à 9 h. Au début de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle devait prendre part à un autre appel téléphonique à 9 h 30 dans le cadre d'un programme de rétablissement. Il n'était pas possible de changer la date et l'heure de cet appel, et elle ne pouvait pas le manquer.

[9] J'estime qu'il aurait été injuste pour l'appelante de devoir présenter sa preuve en si peu de temps. J'ai donc accepté de reporter l'audience à une date et à une heure qui lui conviendraient.

[10] Nous avons convenu que l'audience aurait lieu le 24 février 2022, à 13 h 30. L'audience a eu lieu à la date et à l'heure prévues.

Question en litige

[11] L'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire du 9 mai 2022 au 16 septembre 2022?

Analyse

[12] L'appelante affirme s'être blessée à son dernier emploi le 7 janvier 2022 et avoir été congédiée le 23 janvier 2022. Elle a reçu des prestations d'assurance-emploi pour maladie jusqu'au 8 mai 2022. Elle a demandé des prestations régulières le 9 mai 2022.

[13] La Commission affirme que l'appelante n'a pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler du 9 mai 2022 au 16 septembre 2022. Le billet médical que l'appelante a fourni indiquait qu'elle n'avait pas été capable de travailler avant le 1er juillet 2022, date à laquelle l'appelante avait pu reprendre ses fonctions habituelles à temps plein¹. La

¹ Voir le billet médical rédigé par la Dre Elena Ostapenko le 22 juin 2022 à la page GD3-23.

Commission a également mentionné que, de toute façon, elle n'avait pas postulé à des emplois de mai à septembre 2022 et qu'elle avait dit qu'elle chercherait du travail seulement lorsqu'elle aurait terminé son cours de formation en septembre 2022.

[14] L'appelante n'est pas d'accord. Elle estime qu'elle aurait pu travailler. Si elle avait trouvé un emploi, elle aurait essayé de travailler pour voir si elle était capable de le faire. Cependant, elle n'a pas travaillé pendant cette période.

[15] Je conclus que l'appelante n'était pas capable de travailler du 9 mai 2022 au 30 juin 2022, selon les seuls renseignements médicaux qu'elle a fournis.

[16] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[17] 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 convenable². Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables³ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[18] 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 était incapable de trouver un emploi convenable⁴. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁵. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[19] La Commission a établi que l'appelante était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

[20] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁶. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie qu'on considère que les personnes qui suivent une formation ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles suivent une formation à temps plein.

[21] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

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

L'appelante conteste le statut d'étudiante à temps plein

[23] L'appelante affirme qu'elle étudiait seulement à temps partiel parce que sa formation était en ligne et qu'elle était seulement 20 heures par semaine.

[24] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que le cours de formation et les travaux de cours faisaient d'elle une étudiante à temps plein.

[25] Je conclus que l'appelante était étudiante à temps partiel.

[26] La preuve fournie par l'appelante démontre que le cours de formation était en ligne, soit quatre heures par jour et cinq jours par semaine pour un total de 20 heures par semaine. Il était offert du lundi au vendredi, de 17 h à 21 h. Les devoirs ou les travaux de cours étaient normalement faits pendant les heures de cours le vendredi. Si une personne manquait une séance, elle pouvait obtenir les documents par courriel ou auprès de la personne donnant le cours.

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[27] L'appelante n'étudiait pas à temps plein. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas à l'appelante.

[28] Cependant, cela signifie seulement qu'on ne peut pas présumer qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Je dois tout de même examiner les deux articles de loi applicables et décider si l'appelante était réellement disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[29] 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 étaient habituelles et raisonnables⁷.

[30] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables⁸. Je dois décider si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[31] Je dois aussi évaluer les démarches de l'appelante 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, comme⁹ :

- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, à 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.

[32] La Commission affirme que les démarches de l'appelante n'étaient pas suffisantes pour trouver un emploi. Elle a fait peu de démarches pour trouver du travail

⁷ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

pendant qu'elle suivait son cours. L'appelante a dit qu'elle avait communiqué avec un dépanneur situé à proximité, une station-service locale et un conseil scolaire. Elle a communiqué avec le conseil scolaire en septembre 2022. Elle était préoccupée par son cours de formation, une cause d'arbitrage en instance avec son ancien employeur et sa mère malade à qui elle venait en aide. De plus, elle n'avait nulle part où vivre pendant un certain temps, jusqu'à ce qu'elle emménage avec son frère.

[33] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit avoir fait les démarches suivantes :

- elle a fait du réseautage pour trouver un emploi;
- elle a utilisé plusieurs portails d'emploi, comme Indeed, Job to Me et Zip Recruiter;
- elle a communiqué avec des employeurs pour savoir s'ils embauchaient;
- elle a présenté des demandes d'emploi.

[34] Dans le cadre de son appel, l'appelante a fourni une liste de recherches d'emploi contenant de plus de 50 emplois pour lesquels elle avait postulé, sans compter les trois emplois déjà mentionnés¹⁰. Les dates des demandes d'emploi ne sont pas indiquées sur cette liste. Il n'y est pas non plus précisé si les emplois pour lesquels elle a postulé étaient à temps plein ou à temps partiel.

[35] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle avait postulé à peut-être la moitié des emplois figurant sur la liste entre mai et septembre 2022 et qu'elle en avait informé la Commission.

[36] Cependant, l'appelante avait au départ déclaré qu'elle n'avait postulé à aucun emploi pendant son cours de formation.

[37] Plus tard, elle a dit avoir communiqué avec un dépanneur, une station-service locale et un conseil scolaire en septembre 2022. Elle a postulé pour un emploi au

¹⁰ Voir les pages GD5-20 et GD5-21.

dépanneur et à la station-service parce qu'ils étaient près de chez elle et que sa voiture ne fonctionnait pas.

[38] Elle a dit à la Commission plus d'une fois qu'il s'agissait des seuls employeurs avec qui elle avait communiqué entre mai et septembre 2022.

[39] J'estime que la preuve de l'appelante concernant sa recherche d'emploi n'est pas crédible. Je crois qu'il est plus probable qu'elle n'ait contacté que trois employeurs entre mai et septembre 2022, comme elle l'a dit à plusieurs reprises à la Commission.

[40] Je considère que l'appelante a fait peu de démarches ou aucune démarche pour trouver un emploi convenable entre le 9 mai 2022 et le 16 septembre 2022.

[41] L'appelante n'a pas démontré que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[42] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelante était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. L'appelante doit prouver les trois éléments suivants¹² :

- a) montrer qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire limiter trop) ses chances de retourner travailler.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² 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 et simple dans la présente décision.

[43] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹³.

– **Vouloir retourner travailler**

[44] L'appelante n'a pas démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[45] L'appelante a dit qu'elle s'était concentrée sur son cours de formation, sa cause d'arbitrage et sa mère malade qu'elle aidait. Plus tard, elle a dit que sa mère avait seulement besoin de son aide pour ses rendez-vous médicaux et ses médicaments.

[46] L'appelante a fait peu de démarches ou aucune démarche pour trouver un emploi convenable avant la fin de son cours de formation.

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

[47] L'appelante n'a pas fait assez de démarches pour trouver un emploi convenable.

[48] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées plus haut. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁴.

[49] Les démarches que l'appelante a faites pour se trouver un nouvel emploi entre le 9 mai 2022 et le 16 septembre 2022 sont très peu nombreuses. Elle dit avoir communiqué avec tout au plus trois employeurs au cours de cette période. J'ai expliqué ceci plus tôt, lorsque j'ai examiné si l'appelante avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi.

[50] Ces démarches n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément parce qu'elles ne démontrent pas que l'appelante essayait de trouver un emploi convenable.

¹³ Cette exigence est mentionnée dans deux décisions de la jurisprudence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92; et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

¹⁴ Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Dans la présente affaire, la liste me sert seulement de point de repère.

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

[51] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[52] L'appelante affirme qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient limité ses chances de retourner travailler, car son cours de formation était offert en ligne et il avait lieu le soir. Si elle manquait une séance, elle pouvait obtenir l'information d'autres façons. Elle dit qu'elle aurait quitté le programme de formation si elle avait trouvé un emploi.

[53] La Commission affirme que l'appelante a dit qu'elle ne quitterait pas le programme de formation, dans le cas où un emploi nuirait à son programme. Plus tard, elle a dit qu'elle aurait suivi le cours tout en travaillant.

[54] Le cours était dispendieux. Il a coûté entre 12 000 \$ et 17 000 \$. Cependant, l'appelante n'a pas payé pour ce cours, car elle a reçu une subvention du Régime d'aide financière aux étudiantes et étudiants de l'Ontario. À l'audience, elle a dit qu'elle aurait quitté le cours de formation si elle ne pouvait pas le suivre et travailler en même temps. Elle aurait pu terminer le cours une autre fois, au besoin.

[55] Je considère que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler. Elle aurait accepté de travailler à temps plein tout en essayant de continuer de suivre son cours de formation. Dans le cas où il aurait été trop difficile de faire les deux, elle aurait quitté le cours.

– **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[56] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[57] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

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

Edward Houlihan

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