



[TRADUCTION]

Référence : *GB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1267

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

Décision

Appelant : G. B.

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 (566091) datée du 26 janvier 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Bret Edwards

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 13 juin 2023

Personne présente à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 20 juin 2023

Numéro de dossier : GE-23-457

Décision

[1] L'appel est rejeté sous réserve de modification. Je ne suis pas d'accord avec l'appelant au sujet de son départ volontaire et de sa disponibilité pendant ses études. Mais je suis d'accord avec lui sur sa disponibilité depuis qu'il a terminé ses études.

[2] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé (c'est-à-dire qu'il avait une raison acceptable selon la loi) à quitter son emploi au moment où il l'a fait. L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi parce qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi. Il est donc exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour cette raison.

[3] Je conclus également que l'appelant n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler pendant ses études. Je conclus toutefois qu'il a prouvé sa disponibilité pour travailler depuis qu'il a terminé ses études. Il s'ensuit qu'il n'est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi que pour la période pendant laquelle il était aux études.

Aperçu

[4] L'appelant a quitté son emploi le 1^{er} septembre 2022 et a demandé des prestations d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a décidé qu'il avait volontairement quitté son emploi (ou choisi de démissionner) sans justification, de sorte qu'elle ne pouvait pas lui verser des prestations.

[5] La Commission a également décidé que l'appelant n'était pas disponible pour travailler parce qu'il était aux études, et elle l'a donc déclaré inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 4 septembre 2022.

[6] L'appelant affirme qu'il a dû quitter son emploi lorsqu'il l'a fait parce qu'il commençait ses études et qu'il n'avait pas de sécurité d'emploi à long terme. Il ajoute

qu'il éprouvait à l'époque quelques problèmes de santé mentale qui étaient liés à sa situation d'emploi.

[7] L'appelant dit également qu'il était disponible pour travailler à temps plein pendant ses études en dehors de ses heures de classe et qu'il est disponible pour travailler à temps plein depuis la fin de ses études.

[8] Je dois déterminer si l'appelant a démontré qu'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi.

[9] Je dois également décider si l'appelant est disponible pour travailler depuis le 4 septembre 2022.

Question que je dois examiner en premier

J'accepterai les documents envoyés après l'audience

[10] L'appelant a envoyé des documents après l'audience. J'accepte ces documents étant donné qu'ils concernent la disponibilité de l'appelant depuis qu'il a terminé ses études¹.

Question en litige

[11] L'appelant a-t-il quitté son emploi volontairement sans justification?

[12] L'appelant est-il disponible pour travailler?

Analyse

L'appelant a volontairement quitté son emploi

[13] Je conclus que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Lui-même admet qu'il a démissionné le 1^{er} septembre 2022². Son employeur affirme lui aussi qu'il a démissionné à cette date³.

¹ Pages GD5-1 à GD5-51.

² Page GD3-9.

³ Page GD3-26.

[14] Toutefois, l'appelant affirme également qu'il n'avait pas vraiment le choix de démissionner parce qu'il n'avait pas de sécurité d'emploi à long terme après la fin d'octobre 2022 (date à laquelle son contrat de travail a pris fin) et qu'il éprouvait à l'époque quelques problèmes de santé mentale qui étaient liés à sa situation d'emploi⁴.

[15] Je prends note du fait que l'appelant estime qu'il n'avait pas vraiment le choix de démissionner lorsqu'il l'a fait. Cependant, dans la présente section, je vérifie simplement s'il avait **le choix** de rester ou de partir lorsqu'il a quitté son emploi. Et j'estime que la preuve démontre qu'il avait ce choix. Son contrat de travail n'était pas sur le point de prendre fin lorsqu'il a démissionné, car il restait près de deux mois. Il n'y a pas non plus de preuve démontrant que son employeur l'a forcé à démissionner pour une raison quelconque.

[16] Donc, pour ces motifs, je conclus que l'appelant a quitté volontairement son emploi. Il avait le choix de rester ou de partir à ce moment-là.

Ce que signifie avoir une justification

[17] L'appelant et la Commission ne s'entendent pas sur la question de savoir si l'appelant était fondé à quitter volontairement son emploi lorsqu'il l'a fait.

[18] La loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification⁵. Il ne suffit pas d'avoir une bonne raison de quitter un emploi pour prouver que la personne était fondée à quitter son emploi.

[19] La loi explique ce qu'elle entend par « justification ». Elle prévoit que le prestataire est fondé à quitter son emploi au moment où il le fait si son départ constitue la seule solution raisonnable dans son cas. Elle prescrit qu'il faut tenir compte de toutes les circonstances⁶.

⁴ Propos tenus par l'appelant à l'audience.

⁵ Cette règle est énoncée à l'article 30 de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*.

⁶ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190; et l'article 29c) de la *Loi*.

[20] Il appartient à l'appelant de prouver qu'il était fondé à quitter son emploi⁷. Il doit faire cette preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable que son départ constituait la seule solution raisonnable dans son cas. Pour décider si l'appelant était fondé à quitter son emploi, je dois examiner toutes les circonstances qui existaient lorsqu'il a démissionné.

Les circonstances présentes quand l'appelant a quitté son emploi

[21] L'employeur de l'appelant a dit ce qui suit à la Commission⁸ :

- Il a envoyé une lettre de démission par courriel le 18 août 2022.
- Selon cette lettre de démission, il retournait aux études et sa dernière journée de travail serait le 1^{er} septembre 2022.

[22] L'appelant a affirmé ce qui suit dans son témoignage :

- Son contrat de travail devait initialement prendre fin à la fin du mois d'août 2022.
- Il éprouvait alors beaucoup de stress et des problèmes de santé mentale parce qu'il n'avait pas d'emploi permanent à temps plein chez son employeur et qu'il s'inquiétait de sa sécurité d'emploi à l'avenir.
- Il a parlé à son employeur de ce qu'il vivait et ce dernier lui a dit qu'il pourrait réduire sa charge de travail pendant environ une semaine pour voir si cela l'aiderait.
- Il a également demandé à son employeur s'il avait des postes permanents à temps plein. Il lui a dit qu'il n'en avait aucun, mais il a ensuite décidé de prolonger son contrat en cours jusqu'à la fin d'octobre 2022.
- Il estimait toutefois que les choses étaient trop difficiles et qu'il ne pouvait rien espérer de plus au travail après cette prolongation.

⁷ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c White*, 2011 CAF 190.

⁸ Page GD3-26.

- Il était également perplexe, car son employeur avait laissé entendre qu'il pourrait être congédié, mais il lui a ensuite accordé de façon inattendue la prolongation de son contrat jusqu'à la fin d'octobre 2022.
- Le fait de ne pas avoir de sécurité d'emploi à long terme auprès de son employeur en faisait un milieu de travail malsain pour lui.
- Il a pensé qu'il valait mieux quitter son emploi pour aller à l'école, ce qui serait suffisant pour le moment, et qu'il pourrait essayer de trouver du travail à nouveau pendant ses études.
- Il a également pensé qu'il valait mieux quitter son emploi parce qu'il ne croyait pas que son employeur renouvellerait son contrat ou le prolongerait de nouveau, et parce qu'il était difficile pour lui de composer avec le stress de ne pas y avoir de poste permanent.
- Son état de santé mentale a commencé à s'améliorer après qu'il eut quitté son emploi et commencé ses études.
- Il ne croit pas que sa situation jusqu'à la date de sa démission démontre qu'il a quitté volontairement son emploi. Le départ volontaire devrait consister à quitter un emploi offrant une sécurité totale, c'est-à-dire lorsqu'une personne se rend au travail tous les jours en sachant que son emploi est là, quoi qu'il arrive.

Raisons pour lesquelles l'appelant a quitté son emploi

[23] Je conclus que l'appelant a quitté son emploi précisément lorsqu'il l'a fait à cause de l'école.

[24] Je note que, dans sa demande de prestations, l'appelant a déclaré qu'il avait quitté son emploi pour faire des études et que son cours avait commencé le 7 septembre 2022⁹.

[25] L'appelant a toutefois affirmé dans son témoignage qu'il avait commis une erreur dans sa demande de prestations. Il avait honte de ce qui se passait sur le plan de sa

⁹ Pages GD3-8 et GD3-9.

santé mentale et il ne voulait pas en faire mention dans sa demande, alors il a simplement dit qu'il démissionnait pour faire des études.

[26] J'ai demandé à l'appelant s'il avait pris la décision de faire des études avant de quitter son emploi. Il a répondu par l'affirmative.

[27] Je lui ai ensuite demandé de préciser si sa décision de quitter son emploi était liée à sa décision d'aller à l'école. Il a répondu qu'effectivement, c'était en partie la raison pour laquelle il avait cessé de travailler. Il croyait que les études suffiraient et qu'il pourrait essayer de trouver du travail après avoir entrepris celles-ci.

[28] Je note également que l'employeur de l'appelant a dit à la Commission que la lettre de démission de l'appelant mentionnait qu'il retournait aux études, comme il a été mentionné précédemment.

[29] J'ai posé à l'appelant des questions sur ce que son employeur a dit à la Commission. Il a témoigné qu'il aurait aimé que son employeur raconte toute l'histoire à la Commission, c'est-à-dire qu'il a également démissionné parce que son contrat prenait fin à la fin d'octobre 2022 et qu'il était aux prises avec des problèmes de santé mentale.

[30] Je prends note du fait que l'appelant dit qu'il a cessé de travailler pour diverses raisons. J'estime toutefois que la preuve démontre qu'il a quitté son emploi principalement pour faire des études. À mon avis, le fait que l'appelant a confirmé qu'il avait déjà décidé d'aller à l'école lorsqu'il a pris la décision de quitter son emploi démontre que c'est plus que tout son horaire de cours (et plus particulièrement la date à laquelle son programme a commencé) qui l'a amené à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

L'appelant n'avait pas de recommandation aux fins de l'école lorsqu'il a quitté son emploi

[31] Parfois, la Commission (ou un programme qu'elle autorise) recommande une formation, un programme ou un cours. L'une des circonstances que je dois prendre en

considération est la question de savoir si une telle recommandation avait été faite à l'appelant lorsqu'il a décidé de quitter son emploi.

[32] La jurisprudence dit ceci :

- Si vous quittez votre emploi pour entreprendre des études sans une recommandation, vous n'avez pas de motif valable de quitter votre emploi¹⁰.
- Si vous choisissez d'entreprendre des études sans une recommandation, votre choix va à l'encontre de l'idée qui sous-tend le régime d'assurance-emploi¹¹.

[33] Je conclus que le cours que l'appelant a suivi ne lui avait pas été recommandé avant qu'il démissionne. Dans sa demande de prestations, il a dit qu'il n'avait pas de recommandation aux fins de l'école¹². Il a également dit à la Commission qu'il avait pris personnellement la décision de faire des études¹³, ce qui, à mon avis, confirme qu'il n'avait pas de recommandation.

[34] Comme l'appelant n'avait pas obtenu de recommandation avant de quitter son emploi, la jurisprudence s'applique. Cela signifie qu'il n'était pas fondé à quitter son emploi.

[35] Je vais maintenant déterminer si l'appelant était fondé à quitter son emploi pour l'autre raison qu'il fait valoir (il n'avait pas de sécurité d'emploi à long terme, ce qui nuisait à sa santé mentale).

L'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi en raison d'une absence de sécurité d'emploi à long terme

[36] La loi prévoit qu'un employé est fondé à quitter son emploi pour toute autre circonstance raisonnable prescrite et s'il n'avait pas d'autre solution raisonnable que de quitter son emploi¹⁴.

¹⁰ Voir *Canada (Procureur général) c Caron*, 2007 CAF 204.

¹¹ Voir *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

¹² Pages GD3-8 et GD3-11.

¹³ Page GD3-25.

¹⁴ C'est ce que prévoit l'article 29c)(xiv) de la *Loi*.

[37] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'une absence de sécurité d'emploi à long terme était une circonstance raisonnable pour quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[38] L'appelant affirme que son employeur lui a dit qu'il n'avait pas d'emploi permanent à temps plein à lui offrir lorsqu'il lui en a fait la demande en août 2022, mais qu'il a ensuite décidé de prolonger son contrat jusqu'à la fin d'octobre 2022, comme il a été mentionné précédemment. Il affirme qu'il estimait ne pas avoir de sécurité d'emploi à long terme auprès de son employeur parce qu'il n'y avait pas de poste permanent à temps plein. Il dit que sa situation d'emploi compromettait sa santé mentale, ce qui explique en partie pourquoi il a décidé de démissionner.

[39] Je prends note du fait que l'appelant estimait qu'il n'avait pas de sécurité d'emploi à long terme lorsqu'il a démissionné et qu'il était aux prises avec des problèmes de santé mentale à l'époque à cause de cela.

[40] Je conclus toutefois qu'il n'y a aucune preuve que l'appelant était sur le point de perdre son emploi ou que son contrat était sur le point de prendre fin lorsqu'il a démissionné. En fait, comme il a été mentionné précédemment, l'employeur de l'appelant avait peu de temps auparavant prolongé son contrat (jusqu'à la fin d'octobre 2022) lorsqu'il a démissionné. À mon avis, puisque l'employeur de l'appelant a prolongé son contrat une fois, il est raisonnable de croire qu'il aurait pu décider de le refaire à l'avenir s'il n'était pas parti.

[41] Et, comme il a été mentionné précédemment, l'appelant a démissionné près de deux mois (le 1^{er} septembre 2022) avant que son contrat prolongé ne soit censé prendre fin, ce qui signifie, à mon avis, qu'il n'était pas confronté à une situation urgente où il était sur le point de perdre son emploi, même en dépit de ses problèmes de santé mentale.

[42] Donc, à mon avis, la preuve ne permet pas de démontrer que l'appelant a dû démissionner lorsqu'il l'a fait parce qu'il ne jouissait d'aucune sécurité d'emploi à long terme. La preuve démontre plutôt qu'il a démissionné bien avant la fin de son contrat et seulement juste après que son employeur eut prolongé celui-ci.

[43] Je conclus donc que cette circonstance ne s'applique pas en l'espèce.

L'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi

[44] Je dois maintenant décider si l'appelant n'avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi au moment où il l'a fait.

[45] L'appelant affirme qu'il a dû démissionner parce qu'il n'avait pas de sécurité d'emploi à long terme et que, pour cette raison, ce n'était plus un environnement de travail sain pour lui¹⁵.

[46] La Commission affirme que l'appelant avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait, comme continuer de travailler plutôt que d'entreprendre des études et chercher un autre travail d'abord¹⁶.

[47] Je conclus que l'appelant avait deux autres solutions raisonnables que de quitter son emploi et qu'il n'a pas exploré ces solutions.

[48] Premièrement, je conclus que l'appelant aurait pu continuer de travailler pour son employeur au lieu de faire des études. Je comprends qu'il avait de bonnes raisons de quitter son emploi pour faire des études. Mais c'était à mon avis un choix personnel, car il n'avait obtenu aucune recommandation pour aller à l'école. Quitter son emploi pour aller à l'école n'est pas une raison valable¹⁷.

[49] Deuxièmement, même si l'appelant n'avait pas décidé de faire des études, je conclus qu'il aurait pu chercher un autre travail avant de démissionner.

[50] J'ai demandé à l'appelant s'il estimait qu'il était raisonnable pour lui de chercher un autre travail avant de démissionner. Il a dit qu'il ne croyait pas que c'était

¹⁵ Propos tenus par l'appelant à l'audience.

¹⁶ Page GD4-3.

¹⁷ Voir *Canada (Procureur général) c Beaulieu*, 2008 CAF 133.

raisonnable parce qu'il n'était pas dans de bonnes dispositions à l'époque et qu'il pouvait à peine s'accrocher et accomplir le travail qu'il faisait.

[51] Je prends note du fait que la situation d'emploi de l'appelant nuisait à sa santé mentale et je compatis avec lui. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, son employeur avait récemment prolongé son contrat jusqu'à la fin d'octobre 2022 et il restait près de deux mois à son contrat lorsqu'il a démissionné. À mon avis, il est raisonnable de croire que l'appelant aurait pu chercher du travail à un moment donné avant de démissionner même s'il était stressé et anxieux au sujet de sa situation d'emploi. Comme son contrat n'était pas sur le point de prendre fin, il avait le temps de chercher du travail à ses conditions, c'est-à-dire les jours où il avait l'énergie et la concentration nécessaires pour le faire.

[52] Donc, compte tenu des circonstances qui existaient lorsque l'appelant a quitté volontairement son emploi, je conclus qu'il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi lorsqu'il l'a fait.

[53] Je conclus donc que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi.

[54] Je prends note du fait que l'appelant ne croit pas que sa situation jusqu'à la date de sa démission démontre qu'il a quitté volontairement son emploi parce qu'un départ volontaire devrait consister à quitter un emploi offrant une sécurité totale, ce qu'il n'avait pas.

[55] Mais je ne suis pas d'accord. Je le répète, la loi prévoit qu'un prestataire est exclu du bénéfice des prestations s'il quitte volontairement son emploi sans justification. Elle ne dit rien au sujet de son statut d'emploi quand il a quitté son emploi. Je dois appliquer la loi telle qu'elle est rédigée¹⁸ et, en l'espèce, je conclus que l'appelant n'était pas fondé à quitter son emploi, pour les motifs susmentionnés.

¹⁸ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301.

L'appelant est-il disponible pour travailler?

[56] Je vais maintenant examiner la disponibilité de l'appelant pour travailler.

[57] L'appelant était étudiant pendant la majeure partie de sa période d'inadmissibilité. Selon la Cour d'appel fédérale (CAF), il existe une présomption selon laquelle les étudiants à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler¹⁹.

[58] Donc, je dois dans un premier temps voir si cette présomption s'applique à l'appelant.

[59] L'appelant n'est pas d'accord pour dire qu'il était étudiant à temps plein. Il a dit à la Commission et a déclaré dans son témoignage qu'il n'avait pas de cours tous les jours et que, certains jours où il avait des cours, il n'avait pas beaucoup d'heures²⁰.

[60] Compte tenu de ces éléments de preuve, je conclus que l'appelant n'a pas fréquenté l'école à temps plein pendant cette période et que la présomption ne s'applique donc pas à lui.

[61] Je déciderai maintenant s'il est disponible compte tenu des deux dispositions de la loi portant sur la disponibilité.

[62] Deux dispositions différentes de la loi exigent que les appelants démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible au titre des deux dispositions. Il doit donc satisfaire aux critères des deux dispositions pour obtenir des prestations.

[63] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que l'appelant doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable²¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)* énonce des critères

¹⁹ Voir l'arrêt *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

²⁰ Page GD3-37.

²¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi*.

qui contribuent à expliquer ce que sont des « démarches habituelles et raisonnables »²². Je vais examiner ces critères plus loin.

[64] Deuxièmement, la *Loi* dispose qu'un appelant doit prouver qu'il est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'il est incapable d'obtenir un emploi convenable²³. La jurisprudence énumère trois éléments qu'un appelant doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible » en ce sens²⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[65] La Commission a décidé que l'appelant est inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'est pas disponible pour travailler selon ces deux dispositions de la loi.

[66] Je vais maintenant examiner ces deux dispositions moi-même pour décider si l'appelant est disponible pour travailler.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[67] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelant sont habituelles et raisonnables²⁵. Je dois déterminer si ses démarches sont soutenues et si elles sont orientées vers l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir continué de chercher un emploi convenable.

[68] Je dois également tenir compte des démarches effectuées par l'appelant pour trouver un emploi. Le *Règlement* dresse une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques-unes de ces activités²⁶ :

- l'évaluation des possibilités d'emploi;
- l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement;

²² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi (Règlement)*.

²³ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi*.

²⁴ Voir l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

²⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

²⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

- la présentation de demandes d'emploi.

[69] La Commission affirme que l'appelant n'a pas fait assez de démarches pour tenter de trouver un emploi. Elle soutient qu'il n'a pas fourni de recherche d'emploi détaillée pour la période pendant laquelle il était aux études lorsqu'on lui en a fait la demande et qu'il n'a donc pas démontré qu'il cherchait activement un emploi convenable²⁷.

[70] L'appelant n'est pas d'accord. Il affirme qu'il cherchait toujours du travail pendant ses études, même s'il n'a pas fourni de recherche d'emploi détaillée. Il affirme également qu'il cherche activement du travail aussi depuis qu'il a terminé ses études²⁸.

[71] Je conclus que l'appelant a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi pendant sa période d'inadmissibilité.

[72] L'appelant a fourni à la Commission une liste de ses activités de recherche d'emploi²⁹. Je remarque que cette liste comprend huit emplois de serveur dans un restaurant, mais qu'elle ne contient les coordonnées d'aucun employeur ni ne précise quand l'appelant a postulé chaque emploi.

[73] L'appelant a dit lors de son témoignage qu'il avait postulé plus d'emplois que ce qu'il avait inclus dans la liste, mais qu'il ne se souvenait d'aucun autre emploi lorsqu'il a dressé la liste. Il a également dit qu'il avait postulé ces emplois en personne, ce qui était courant dans l'industrie de la restauration. Et il a témoigné qu'il ne se souciait pas de donner plus de renseignements à la Commission au sujet de sa recherche d'emploi parce qu'il avait vécu une expérience négative lorsqu'il avait parlé avec des agents de la Commission au sujet de sa demande de prestations.

[74] J'accepte l'explication de l'appelant. Son témoignage était clair et détaillé. J'estime qu'il est plausible qu'il ait pu postuler ces emplois en personne et oublier d'autres emplois qu'il avait postulés lorsqu'il a dressé la liste. Je ne vois pas non plus

²⁷ Page GD4-4.

²⁸ Propos tenus par l'appelant à l'audience.

²⁹ Page GD3-39.

d'informations ou d'éléments de preuve venant contredire ce qu'il dit. Compte tenu de son témoignage, j'admets qu'il cherchait activement du travail pendant ses études et qu'il postulait principalement en personne des emplois de serveur dans l'industrie de la restauration.

[75] L'appelant a également témoigné qu'il a continué de chercher activement du travail après avoir terminé ses études au début de mai 2023. Il a ajouté qu'il cherche maintenant principalement en ligne des emplois liés davantage à ses études. Il a également fourni de nombreux éléments de preuve (en particulier des copies de ses recherches et demandes sur Indeed) démontrant que, depuis, il cherche du travail et postule des postes activement³⁰.

[76] Compte tenu du témoignage de l'appelant et de la preuve, je suis convaincu qu'il a démontré qu'il a fait des démarches continues et considérables pour trouver du travail pendant toute sa période d'inadmissibilité, tant pendant qu'il était aux études que depuis qu'il a terminé celles-ci.

[77] Je conclus par conséquent que l'appelant a prouvé que ses démarches pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituelles.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[78] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelant est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants³¹ :

- a) Il a le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable sera offert;
- b) Il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable;

³⁰ Pages GD5-1 à GD5-51.

³¹ Ces trois facteurs sont énoncés dans l'arrêt *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision reformule ces trois facteurs en langage simple.

- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui ont limité indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner sur le marché du travail.

[79] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois me pencher sur l'attitude et la conduite de l'appelant³².

– **Désir de retourner sur le marché du travail**

[80] L'appelant a démontré qu'il voulait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[81] Il a affirmé dans son témoignage qu'il voulait retourner sur le marché du travail pendant ses études et qu'il continue de vouloir travailler depuis la fin de ses études.

[82] J'accepte le témoignage de l'appelant, car il a exprimé en des termes clairs son désir de travailler pendant ses études et depuis la fin de celles-ci. Je ne vois pas non plus d'éléments de preuve venant contredire ce qu'il dit.

[83] Je conclus donc que l'appelant a voulu retourner sur le marché du travail pendant toute sa période d'inadmissibilité (tant pendant ses études que depuis la fin de ses études).

– **Démarches pour se trouver un emploi convenable**

[84] L'appelant a effectué suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[85] J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi susmentionnée pour statuer sur ce deuxième facteur. À l'égard de cet élément, la liste est fournie à titre indicatif seulement³³.

[86] Les démarches effectuées par l'appelant pour trouver un nouvel emploi ont consisté notamment à évaluer des possibilités d'emploi, à s'inscrire à des outils de

³² Deux arrêts tirés de la jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

³³ Je ne suis pas tenu de suivre la liste des démarches de recherche d'emploi pour décider du deuxième facteur. Je m'en sers uniquement à titre indicatif.

recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne ou d'agences de placement, et à présenter des demandes d'emploi. J'ai expliqué ces motifs précédemment lorsque j'ai examiné la question de savoir si l'appelant a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[87] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur parce que l'appelant a témoigné en des termes clairs et dans le détail au sujet des différentes mesures qu'il a prises pour chercher un emploi, à savoir qu'il a notamment cherché et postulé des emplois en personne et en ligne et qu'il s'est inscrit à des bases de données d'emplois en ligne comme Indeed.

[88] Compte tenu de cette preuve, je conclus que l'appelant a fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable pendant toute sa période d'inadmissibilité (tant pendant ses études que depuis la fin de celles-ci).

– **Conditions pouvant limiter indûment les chances de retourner au travail**

[89] L'appelant a établi des conditions personnelles qui pourraient avoir limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail pendant ses études. En revanche, il n'a établi aucune condition personnelle depuis qu'il a terminé ses études.

[90] L'appelant a dit à la Commission et a déclaré dans son témoignage que, de septembre 2022 à décembre 2022, il avait eu des cours les lundis, mardis et mercredis de 8 h 30 à 15 h 00 et des cours en ligne et en classe 2 heures par jour les jeudis et vendredis³⁴.

[91] L'appelant a également dit à la Commission et a témoigné que, de janvier 2023 à mai 2023, il avait eu des cours les lundis et mardis de 9 h 00 à 15 h 30 et des cours en ligne et en classe 2 heures par jour les jeudis et vendredis³⁵.

[92] L'appelant a témoigné qu'il était disponible pour travailler la semaine en dehors de ses heures de cours et les fins de semaine. Il a dit aussi qu'il avait de l'expérience

³⁴ Page GD3-37.

³⁵ Page GD3-37.

de travail comme serveur dans des restaurants et que la plupart de ces quarts sont en soirée, de sorte qu'il avait le temps d'effectuer ces quarts les jours où il avait des cours.

[93] L'appelant a également mentionné que la Commission n'a pas tenu compte du fait que de nombreuses personnes, comme lui, ont des horaires de travail qui ne correspondent pas à l'emploi typique de 9 h à 17 h. Il a témoigné que la Commission n'a pas examiné les modes et les horaires de travail non traditionnels lorsqu'elle a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant ses études.

[94] Je prends note du fait que l'appelant a de l'expérience de travail dans l'industrie de la restauration et que, pendant ses études, il ciblait surtout des emplois semblables offrant principalement des quarts de soir. Je note également que, pendant ses études, il était disponible pour travailler en dehors des heures de travail habituelles ou traditionnelles.

[95] Mais j'estime quand même que l'horaire des cours de l'appelant a limité indûment les périodes où il était disponible pour travailler et l'a empêché de postuler d'autres emplois convenables n'offrant pas seulement des quarts de soir, comme des emplois de serveur dans des restaurants qui servent surtout des déjeuners ou des dîners. Il a confirmé qu'il devait assister à ses cours à certaines heures certains jours. Cela signifie que sa disponibilité était limitée à certaines heures certains jours, ce qui a limité ses chances de trouver du travail, car il ne pouvait accepter que des emplois qui lui permettaient de maintenir son horaire de cours.

[96] Je prends note du fait que l'appelant a dit aussi dans son témoignage qu'il aurait pu travailler les fins de semaine. Mais je n'examine sa disponibilité que pour les jours ouvrables, et la loi dit que les fins de semaine ne sont pas des jours ouvrables³⁶.

[97] L'appelant a également dit dans son témoignage qu'il était en mesure de travailler n'importe quand depuis qu'il a terminé ses études.

³⁶ Voir l'article 32 du *Règlement*.

[98] J'accepte le témoignage de l'appelant. Je ne vois aucune information venant contredire ce qu'il dit. Il s'ensuit que je conclus qu'il n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail depuis la fin de ses études, car il peut travailler n'importe quand maintenant.

[99] Je conclus donc que l'horaire de cours de l'appelant a indûment limité ses chances de retourner sur le marché du travail pendant ses études, plus précisément du 7 septembre 2022 au 9 mai 2023. Je conclus toutefois que cette situation a changé lorsqu'il a terminé ses études, plus précisément à compter du 10 mai 2023, car il n'a plus aucune restriction quant au moment où il peut travailler.

– **Donc, l'appelant est-il capable de travailler et disponible à cette fin?**

[100] Je conclus que l'appelant a démontré qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver du travail pendant toute sa période d'inadmissibilité. Je conclus qu'il avait également le désir de travailler et qu'il a fait des démarches pour trouver du travail pendant ses études, mais qu'il a également établi des conditions personnelles qui pourraient à ce moment-là avoir limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[101] Toutefois, je conclus également que l'appelant a le désir de travailler, qu'il fait des démarches pour trouver du travail et qu'il n'a établi aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail depuis la fin de ses études.

[102] Cela signifie que l'appelant n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable pendant ses études, donc du 7 septembre 2022 au 9 mai 2023. Mais cela signifie également qu'il a démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable depuis la fin de ses études, donc à compter du 10 mai 2023.

Conclusion

[103] L'appel est rejeté sous réserve de modification.

[104] Je conclus que l'appelant n'a pas démontré qu'il était fondé à quitter son emploi lorsqu'il l'a fait. Il avait d'autres solutions raisonnables que de quitter son emploi, qu'il n'a pas explorées. Cela signifie qu'il est exclu du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour cette raison.

[105] Je conclus également que l'appelant n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler pendant ses études, plus précisément du 7 septembre 2022 au 9 mai 2023. Mais je conclus qu'il a prouvé sa disponibilité pour travailler depuis la fin de ses études, à savoir à partir du 10 mai 2023. Cela signifie qu'il n'était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi que pendant qu'il était aux études.

Bret Edwards

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi