



[TRADUCTION]

Citation : *MM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1952

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

Décision

Partie appelante : M. M.
Représentante ou représentant : H. M.

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 (574705) datée du 23 février 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Denis Bourgeois

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 12 juillet 2023
Personne présente à l'audience : Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 22 août 2023
Numéro de dossier : GE-23-850

Décision

[1] L'appel est rejeté. Le Tribunal de la sécurité sociale n'est pas d'accord avec l'appelante.

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

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que l'appelante était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 septembre 2022, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une personne doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue, c'est-à-dire que la personne doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Autrement dit, elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

Questions que je dois examiner en premier

L'appelante n'était pas présente à l'audience

[5] L'appelante n'a pas assisté à l'audience. Une audience peut avoir lieu sans la partie appelante si celle-ci a reçu l'avis d'audience¹. L'appelante a envoyé un courriel disant qu'elle ne se présenterait pas à l'audience. Elle a aussi confirmé que sa représentante, sa mère, participerait à l'audience à sa place. L'audience a donc eu lieu à la date prévue, sans l'appelante.

¹ Voir l'article 58 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

J'ai demandé à la Commission de clarifier l'inadmissibilité au titre de l'article 50(8)

[6] La Commission a imposé une inadmissibilité au titre des articles 18 et 50².

[7] Dans mon examen de la preuve, je n'ai pas vu que la Commission a demandé à l'appelante de prouver qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables. Et si la Commission le lui a demandé, je n'ai vu aucune affirmation selon laquelle la preuve de l'appelante était insuffisante.

[8] J'ai demandé à la Commission si elle avait exigé que l'appelante lui explique sa recherche d'emploi. Elle a répondu que non et que l'appelante n'était pas inadmissible au titre de l'article 50(8). Je n'ai donc pas à poursuivre ma réflexion en ce sens.

[9] Par conséquent, je dois seulement décider si la prestataire était disponible pour travailler au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

J'ai accepté les documents envoyés après l'audience

[10] À l'audience, la représentante de l'appelante a parlé de démarches de recherche d'emploi. J'ai dit que j'accepterais qu'elle envoie une preuve de ces démarches après l'audience. L'appelante a bel et bien fourni cette preuve après l'audience.

[11] J'ai accepté ses éléments de preuve et je m'en sers pour rendre ma décision parce que l'appelante a dit qu'ils seraient importants pour ma réflexion. La Commission aurait eu l'occasion d'interroger l'appelante sur sa recherche d'emploi, mais elle ne l'a pas fait. Alors, je ne pense pas que ce serait injuste pour la Commission que je me fie aux éléments de preuve de l'appelante.

Question en litige

[12] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant ses études universitaires?

² Voir la page GD4-1 du dossier d'appel.

Analyse

[13] La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver 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.

[14] La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

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

[16] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais vérifier si elle était disponible selon l'article de loi sur la disponibilité.

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

[17] La présomption selon laquelle les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler s'applique seulement si elles étudient à temps plein.

– L'appelante ne conteste pas qu'elle étudiait à temps plein

[18] L'appelante convient qu'elle était étudiante à temps plein, et je ne vois aucune preuve du contraire. Je considère donc qu'elle était à temps plein à l'université.

[19] La présomption s'applique à elle.

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.

[20] L'appelante est étudiante à temps plein. Cependant, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire que l'on peut démontrer qu'elle ne s'applique pas). Dans ce cas, elle ne s'appliquerait pas.

[21] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études⁶. Elle peut aussi démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[22] L'appelante affirme qu'elle travaillait deux ou trois soirs par semaine pendant ses études secondaires. Elle a dit qu'elle était disposée à travailler à temps partiel et qu'elle aurait modifié son horaire de cours pour s'adapter à un emploi.

[23] La Commission affirme que l'appelante a restreint ses heures de travail en raison de son horaire de cours.

[24] Je considère que l'appelante n'a pas réfuté la présomption. Elle n'a jamais travaillé pendant ses études universitaires, sauf l'été. Elle a dit qu'elle accepterait seulement un emploi à temps partiel. Elle a d'abord mentionné qu'elle voulait un employeur flexible qui s'adapterait à ses besoins⁸. On considère que les déclarations initiales et spontanées sont plus fiables que celles faites après que la Commission a refusé le versement de prestations⁹.

[25] L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler.

– **La présomption n'est pas réfutée**

[26] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore expliqué clairement la relation entre la présomption et les articles de loi sur la disponibilité. Comme ce n'est pas clair, je vais poursuivre ma réflexion sur les articles de loi qui concernent la disponibilité,

⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

⁷ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁸ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

⁹ Voir la décision *Bellefleur c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 13.

même si j'ai déjà établi que l'appelante est présumée ne pas être disponible. Je considère qu'il n'existait pas de circonstances exceptionnelles dans son cas.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[27] Je dois vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹¹ :

- a) Elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[28] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹².

– Vouloir retourner travailler

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

[30] La loi prévoit qu'une personne qui suit une formation à temps plein n'est généralement pas considérée comme disponible pour travailler, à moins qu'elle démontre que son **intention principale** est d'accepter immédiatement un emploi

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Ces trois éléments figurent 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 plus clairement dans la présente décision.

¹² Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

convenable **et** que sa formation n'est pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable¹³.

[31] L'appelante a déclaré qu'elle ne quitterait pas ses études pour un emploi à temps plein¹⁴. À l'audience, sa représentante a déclaré qu'elle avait des prêts d'études provinciaux et fédéraux.

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

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

[33] Elle a, par exemple, fait des demandes d'emploi en ligne et des suivis par téléphone, et a parlé à des connaissances et à des membres de sa famille pour savoir s'il y avait des emplois disponibles.

[34] Ces démarches sont insuffisantes pour répondre aux exigences du deuxième élément dont il faut tenir compte. L'appelante a envoyé un document de recherche d'emploi, mais il était assez vague. On n'y voit aucune date ni aucune précision autre que les noms des endroits où elle a dit avoir présenté des demandes.

[35] Je ne crois pas que ce soit possible que l'appelante ait postulé à plus de 40 emplois à Toronto, y compris dans des cafés et des restaurants, sans obtenir d'entrevue. Elle n'a trouvé aucun emploi pendant toute son année d'études.

[36] Seules les personnes qui cherchent activement du travail peuvent recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. En d'autres mots, l'appelante devait être à la recherche d'un emploi chaque jour de sa période de prestations afin d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi. Comme elle a fourni peu d'information sur sa recherche d'emploi, elle ne peut pas prouver qu'elle a fait assez de démarches pour

¹³ Voir les décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Loder*, 2004 CAF 18; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304; *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 (CanLII), 317 NR 359 (CAF); et *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

¹⁴ Voir la page GD3-20 du dossier d'appel.

trouver un emploi convenable, soit un emploi à temps plein, chaque jour ouvrable de sa période de prestations.

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

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

[38] L'appelante n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle aurait adapté son horaire de cours à son travail au besoin.

[39] La Commission affirme que l'appelante cherchait un emploi d'étudiante qui conviendrait à son horaire d'études. Elle indique que l'appelante consacrait de 38 à 43 heures à ses études et qu'elle était en classe du lundi au vendredi. La Commission dit que l'appelante cherchait un emploi à temps partiel.

[40] Les tribunaux ont établi que le fait de consacrer plus de temps à ses études qu'à son travail est une condition personnelle qui limite indûment les chances de trouver un emploi¹⁵.

[41] Je considère que le fait de vouloir travailler seulement à temps partiel limitait ses chances d'obtenir un emploi.

Programme Connexion AE du Nouveau-Brunswick

[42] L'appelante affirme qu'elle faisait partie du programme Connexion AE du Nouveau-Brunswick depuis trois ans. Elle dit qu'elle avait aussi reçu l'approbation pour sa quatrième année. Elle explique que le personnel était au courant de sa formation et de sa durée. Elle affirme que c'était établi avant la restructuration du programme¹⁶.

[43] La fin abrupte du programme a nui à l'appelante et à bien d'autres personnes aux études qui avaient été dirigées vers celui-ci. Il s'agissait d'un programme provincial.

¹⁵ Voir la décision *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313.

¹⁶ Voir la page GD2-5 du dossier d'appel.

Le Tribunal n'a donc pas compétence en la matière. Je compatis avec l'appelante, mais je dois aussi suivre la loi.

Conclusion

– **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[44] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je suis d'avis que l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[45] 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.

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

Denis Bourgeois

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