



Citation : *AL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 250

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

Décision

Partie appelante : A. L.
Représentante ou représentant : Richard Benoît

Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (414741) datée du 17 mars 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 11 mai 2021
Personnes présentes à l'audience : L'appelante
Le représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 21 mai 2021
Numéro de dossier : GE-21-531

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que pendant qu'elle suit un cours de formation, l'appelante démontre sa disponibilité à travailler¹. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi à compter du 28 septembre 2020.

Aperçu

[2] Du 10 juillet 2020 au 20 septembre 2020 inclusivement, l'appelante a travaillé à temps partiel, à titre de commis pour l'employeur X. (X ou l'employeur) et a cessé de travailler pour cet employeur en raison d'un manque de travail².

[3] Le 5 octobre 2020, l'appelante présente une demande de prestations (prestations régulières). Une période de prestations a été établie à compter du 27 septembre 2020³.

[4] Avant de cesser de travailler, le 20 septembre 2019 et avant de présenter sa demande de prestations le 5 octobre 2020, l'appelante avait entrepris une formation à temps plein au Cégep⁴ de Saint-Hyacinthe, menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) sans mention, soit un DEC non spécifique. Pour la session d'automne 2020, les cours ont débuté le 24 août 2020 et se sont terminés le 23 décembre 2020. Pour la session d'hiver 2021, les cours ont débuté le 25 janvier 2021 pour se terminer le 24 mai 2021.

[5] Le 14 janvier 2021, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) l'informe qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi à partir du 28 septembre 2020, car elle suit un cours de formation de sa propre initiative et elle n'a pas démontré qu'elle était disponible à travailler⁵.

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

² Voir les pièces GD7-2 et GD7-6.

³ Voir les pièces GD3-3 à GD3-12.

⁴ Collège d'enseignement général et professionnel.

⁵ Voir la pièce GD3-63.

[6] Le 17 mars 2021, à la suite d'une demande de révision, la Commission avise l'appelante qu'elle maintient la décision rendue à son endroit, en date du 14 janvier 2021, concernant sa disponibilité à travailler⁶.

[7] L'appelante soutient qu'elle était disponible à travailler à compter du 28 septembre 2020. Elle explique avoir fait des recherches d'emploi pour trouver un emploi à temps partiel. L'appelante fait valoir que depuis plusieurs années, elle étudie à temps plein tout en travaillant à temps partiel. Elle explique avoir travaillé après avoir été mise à pied le 20 septembre 2020 et continue de le faire. Le 2 avril 2021, l'appelante conteste la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet de son recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[8] Je dois déterminer si à compter du 28 septembre 2020, pendant qu'elle suit un cours de formation, l'appelante est disponible à travailler⁷.

[9] Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce que l'appelante a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?
- Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour se trouver cet emploi convenable?
- Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail?
- Est-ce que des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des

⁶ Voir les pièces GD2-3, GD3-73 et GD3-74.

⁷ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », permettent de démontrer la disponibilité de l'appelante à travailler?

Analyse

[10] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler⁸. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes.

[11] D'une part, un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable⁹.

[12] D'autre part, pour démontrer la disponibilité à travailler, la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable¹⁰.

[13] Je précise que dans le présent dossier, je n'analyserai pas l'aspect se rapportant aux exigences pouvant être signifiées par la Commission à un prestataire afin qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable¹¹.

[14] Dans son argumentation, la Commission indique qu'elle peut exiger de l'appelante qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la Loi¹².

⁸ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

⁹ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

¹⁰ Voir l'article 50(8) de la Loi.

¹¹ Voir l'article 50(8) de la Loi.

¹² Voir la pièce GD4-6.

[15] À la suite d'une demande du Tribunal, la Commission précise que sa décision ne repose pas sur l'article 50(8) de la Loi¹³. Elle spécifie que sa décision se base plutôt sur les restrictions importantes de l'appelante en raison de ses études et sur le fait qu'elle recherche un emploi à temps partiel seulement¹⁴.

[16] Pour déterminer si un prestataire est disponible à travailler, je dois considérer les critères spécifiques énoncés dans la Loi permettant d'établir si ses démarches pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables¹⁵. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable¹⁶. Ces activités sont entre autres, les suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement, communiquer avec des employeurs éventuels et présenter des demandes d'emploi¹⁷.

[17] Les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire¹⁸.

[18] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour d'appel fédérale (la Cour) ont établi des critères qui permettent d'établir la

¹³ Voir la pièce GD6-1.

¹⁴ Voir la pièce GD6-2.

¹⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

¹⁶ Voir l'article 9.001 du Règlement.

¹⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

¹⁸ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi¹⁹. Ces trois critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts pour se trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail²⁰.

[19] La Cour nous informe qu'une personne inscrite à un cours à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler. Cette présomption ne pouvant être réfutée que dans des circonstances exceptionnelles²¹.

[20] La disponibilité à travailler se mesure également en fonction de quatre principes se rapportant aux cas de retour aux études et qui peuvent permettre de renverser la présomption de non-disponibilité²². Ces principes sont les suivants :

- Les exigences de présence au cours ;
- Le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi ;
- Le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières ;

¹⁹ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

²⁰ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

²¹ Ce principe a été rappelé par la Cour dans la décision *Gagnon*, 2005 CAF 321

²² Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang* 2008 CAF 112, *Gagnon* 2005 CAF 321, *Rideout* 2004 CAF 304, *Boland* 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard* 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

- L'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours²³.

[21] La question de savoir si, oui ou non, une personne qui suit un cours à plein temps est disponible pour travailler est une question de fait qu'il faut régler à la lumière des circonstances particulières à chaque cas, mais en fonction des critères énoncés par la Cour.

[22] Dans le présent dossier, l'appelante satisfait les critères énoncés plus haut à compter du 28 septembre 2020. Elle démontre que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi à compter de cette date étaient habituelles et raisonnables.

Question no 1 : Est-ce que l'appelante a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?

[23] L'appelante démontre son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert à compter du 28 septembre 2020.

[24] Je considère que même si l'appelante suit une formation, son intention est aussi de continuer à être sur le marché du travail.

[25] L'appelante déclare avoir entrepris une formation à temps plein le 24 août 2020. Elle précise suivre cette formation par choix personnel et que celle-ci n'a pas été approuvée dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences²⁴.

[26] Dans les déclarations du prestataire qu'elle a remplies pour la période du 27 septembre 2020 au 14 novembre 2020, l'appelante indique qu'elle n'était pas prête et disposée à travailler, et capable de le faire chaque jour, du lundi au vendredi durant

²³ Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang* 2008 CAF 112, *Gagnon* 2005 CAF 321, *Rideout* 2004 CAF 304, *Boland* 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard* 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

²⁴ Voir les pièces GD3-32 et GD3-67.

cette période²⁵. Dans ses déclarations du prestataire pour la période du 15 novembre 2020 au 28 novembre 2020, l'appelante indique avoir travaillé trois heures pendant la deuxième semaine de la déclaration (semaine du 22 au 28 novembre 2020) et être aux études ou en formation. Elle déclare avoir été prête et disposée à travailler, et avoir été capable de le faire chaque jour, du lundi au vendredi, pendant la période visée par cette déclaration²⁶.

[27] Lors de l'audience, l'appelante précise avoir indiqué dans ses déclarations du prestataire (déclarations pour la période du 27 septembre 2020 au 14 novembre 2020) qu'elle n'était pas disponible à travailler du lundi au vendredi²⁷ parce qu'elle est disponible à temps partiel, soit le soir et la fin de semaine²⁸.

[28] L'appelante explique que ses études sont une priorité pour elle et qu'elle ne quittera pas ses cours pour aller travailler à temps plein²⁹. Elle indique qu'elle prévoit terminer sa formation à temps plein en mai 2022 ou avant (ex. : décembre 2021)³⁰.

[29] L'appelante explique avoir été mise à pied le 20 septembre 2020 en raison de la fermeture du bâtiment où l'employeur avait son établissement³¹. Des travaux de réfection devaient être effectués à la structure de ce bâtiment³². Elle précise que n'eut été ce problème, elle aurait continué de travailler pour l'employeur³³.

[30] L'appelante explique avoir repris le travail pour cet employeur après sa mise à pied survenue en septembre 2020, mais dans d'autres établissements que celui où elle a occupé son emploi au cours de la période de juillet 2020 à septembre 2020. Elle a effectué quelques jours de travail pour lui au cours de la période du 24 novembre 2020

²⁵ Voir les pièces GD3-18 à GD3-31 et GD3-36 à GD3-51.

²⁶ Voir les pièces GD3-52 à GD3-60.

²⁷ Voir les pièces GD3-18 à GD3-31 et GD3-36 à GD3-51.

²⁸ Voir les pièces GD3-61, GD3-62, GD3-71 et GD3-72.

²⁹ Voir les pièces GD3-61 et GD3-62.

³⁰ Voir les pièces GD3-61, GD3-62, GD3-71 et GD3-72.

³¹ Voir les pièces GD7-2 et GD7-6.

³² Voir la pièce GD7-2.

³³ Voir les pièces GD2-8 et GD2-9.

au 6 décembre 2020³⁴. L'appelante a recommencé à travailler pour cet employeur en février 2021³⁵.

[31] Le représentant de l'appelante fait valoir que l'appelante a présenté une demande de prestations, car elle a cessé de travailler en raison d'un manque de travail. Selon le représentant, le cours de formation de l'appelante n'a rien à voir avec sa disponibilité à travailler, car elle aurait continué de travailler, n'eût été la fermeture du bâtiment où elle occupait son emploi.

[32] Je considère qu'à la suite de sa mise à pied survenue le 20 septembre 2020, l'appelante n'a pas cessé de manifester son désir de se trouver du travail.

[33] Je n'ai aucune raison de remettre en doute le fait que l'appelante veut travailler et veut continuer d'être sur le marché du travail, et ce, depuis le 28 septembre 2020.

[34] J'accepte l'explication de l'appelante selon laquelle elle a déclaré qu'elle n'était pas disponible à travailler, dans ses déclarations du prestataire de la période du 27 septembre 2020 au 14 novembre 2020, parce qu'elle était disponible à travailler à temps partiel et non à temps plein.

[35] Je considère que même si l'appelante a choisi de suivre une formation à temps plein, cette situation ne fait pas en sorte de compromettre son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert à compter du 28 septembre 2020.

Question no 2 : Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour se trouver cet emploi convenable?

[36] Je considère que l'appelante a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts pour se trouver cet emploi convenable à compter du 28 septembre 2020. En plus de ses démarches pour se trouver un emploi, elle a été en

³⁴ Voir les pièces GD2-8, GD2-9 et GD7-5.

³⁵ Voir les pièces GD2-8 et GD2-9.

mesure de reprendre le travail pour l'employeur pour lequel elle a travaillé du 10 juillet 2020 au 20 septembre 2020.

[37] L'appelante indique être disponible et capable de travailler dans le même genre d'emploi et dans les mêmes conditions ou de meilleures (ex. heures de travail, genre de travail) qu'elle l'était avant le début de son cours ou de son programme³⁶.

[38] L'appelante explique que depuis environ cinq ans, soit depuis qu'elle est en quatrième secondaire, elle occupe des emplois à temps partiel durant ses études³⁷.

[39] L'appelante explique qu'elle est disponible pour travailler à temps partiel, soit le soir et la fin de semaine³⁸. Elle précise vouloir travailler de 15 à 30 heures par semaine et que ses recherches sont orientées en ce sens³⁹. L'appelante spécifie que lorsqu'elle n'a pas de cours, durant l'été ou la période des fêtes, elle peut alors travailler davantage d'heures ou à temps plein⁴⁰.

[40] L'appelante explique avoir fait des recherches pour occuper un emploi à temps partiel à la suite de la perte de son emploi le 20 septembre 2020⁴¹.

[41] L'appelante déclare avoir intensifié ses recherches à compter du début de janvier 2021, soit à la suite du refus de la Commission de lui verser des prestations.

[42] L'appelante indique avoir effectué les démarches suivantes :

- S'inscrire sur des sites de recherche d'emploi (ex. : sites du gouvernement, *Indeed*, *Jobillico*) afin d'être informée des emplois disponibles⁴² ;

³⁶ Voir les pièces GD3-34, GD3-35, GD3-69 et GD3-70.

³⁷ Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a effectué des périodes d'emploi pour différents employeurs au cours des années 2018 à 2020 – pièces GD7-2 à GD7-7.

³⁸ Voir les pièces GD3-61, GD3-62, GD3-71 et GD3-72.

³⁹ Voir les pièces GD2-8, GD2-9, GD3-71 et GD3-72

⁴⁰ Voir les pièces GD2-8 et GD2-9.

⁴¹ Voir les pièces GD3-35, GD3-64 et GD3-70.

⁴² Voir les pièces GD3-71 et GD3-72.

- Postuler, donner son nom ou se renseigner auprès des employeurs potentiels suivants : Centre intégré de santé et de services sociaux de sa région (CISSS de X et CISSS de X), station-service de X, pharmacies, dépanneurs, épiceries, supermarchés (ex. : IGA, Métro), magasins (ex. : Dynamite, Bouclair, Dollarama), restaurants (ex. : Tim Hortons, St-Hubert, Mr. Puffs)⁴³.

[43] L'appelante précise que la plupart des employeurs cherchent des employés à temps plein alors qu'elle veut travailler à temps partiel.

[44] L'appelante indique avoir travaillé pour l'employeur X au cours de la période du 24 novembre 2020 au 6 décembre 2020⁴⁴. Elle déclare avoir recommencé à travailler pour cet employeur en février 2021⁴⁵.

[45] Le représentant soutient que l'appelante est admissible au bénéfice des prestations même si celle-ci travaille à temps partiel.

[46] Selon le représentant, même si la Commission fait valoir que l'appelante doit être disponible à travailler à temps plein pour avoir droit à des prestations, cet argument n'est pas fondé. Il souligne que si cela était le cas, plusieurs personnes travaillant à temps partiel seraient ainsi privées de leur droit de recevoir des prestations. Le représentant fait valoir que ce n'est pas dans l'esprit de la Loi ni dans l'intention du législateur de priver indûment une personne de ses prestations parce qu'elle travaille à temps partiel.

[47] Dans le cas présent, j'estime que l'appelante a effectué des « démarches habituelles et raisonnables » dans la « recherche d'un emploi convenable », soit des démarches soutenues, orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et compatible

⁴³ Voir les pièces GD2-8, GD2-9, GD3-61, GD3-62, GD3-71 et GD3-72.

⁴⁴ Voir les pièces GD2-8, GD2-9 et GD7-5.

⁴⁵ Voir les pièces GD2-8 et GD2-9.

avec neuf activités spécifiques pouvant être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable⁴⁶.

[48] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante, je tiens ainsi compte des circonstances propres à son cas selon lesquelles, depuis plusieurs années, elle occupe un emploi à temps partiel tout en étant aux études à temps plein.

[49] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable⁴⁷, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

[50] Je précise qu'en plus des critères énoncés dans le Règlement⁴⁸ servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »⁴⁹.

[51] Ces caractéristiques indiquent entre autres qu'un emploi non convenable est un emploi d'un genre différent de celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire⁵⁰. L'article 6(4)c) de la Loi précise aussi que cet emploi d'un genre différent, ou non convenable, comporte des conditions moins favorables ou un salaire inférieur à celui qu'un prestataire pouvait raisonnablement s'attendre d'obtenir, en tenant compte des conditions et du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait continué d'occuper son emploi précédent. L'article 6(5) de la Loi élargit le type d'emplois pouvant être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[52] En se basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable⁵¹, je suis d'avis qu'un emploi convenable représente entre

⁴⁶ Voir l'article 9.001 du Règlement.

⁴⁷ Ces critères sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

⁴⁸ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁴⁹ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁵⁰ Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

⁵¹ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

autres, un emploi du même genre (ex. : rémunération et conditions d'emploi) que celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire ou habituelle⁵².

[53] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante occupe un emploi à temps partiel depuis plusieurs années pendant qu'elle est aux études à temps plein représente l'emploi qu'elle exerce dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agit de son emploi habituel.

[54] Je souligne que les relevés d'emploi fournis par l'appelante indiquent qu'elle a effectué plusieurs périodes d'emploi auprès de différents employeurs de 2018 à 2020, pendant qu'elle étudiait à temps plein⁵³.

[55] Je suis d'avis que dans le cas de l'appelante, un emploi convenable est un emploi qui correspond à celui qu'elle exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, soit un emploi à temps partiel. Il s'agit d'un emploi semblable à celui qu'elle a occupé antérieurement et qu'elle continue d'occuper, pendant qu'elle suit une formation.

[56] La Cour nous informe aussi que la notion d'« emploi convenable » est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire⁵⁴.

[57] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante, je tiens ainsi compte des caractéristiques propres à son cas, selon lesquelles elle travaille à temps partiel tout en étudiant à temps plein.

[58] Je considère que lorsque l'appelante a été mise à pied le 20 septembre 2020, elle a fait des démarches pour trouver un emploi lui offrant des conditions semblables à celles qu'elle avait avant sa mise à pied.

[59] Je ne retiens pas l'argument de la Commission voulant que l'appelante ne démontre pas un désir sincère de retourner sur le marché du travail dans les plus brefs

⁵² Les articles 6(4)b) et 6(4)c) de la version anglaise de la Loi réfèrent à l'expression « *claimant's usual occupation* », ce qui pourrait aussi se traduire par « occupation habituelle d'un prestataire ».

⁵³ Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a effectué des périodes d'emploi pour différents employeurs au cours des années 2018 à 2020 – pièces GD7-2 à GD7-7.

⁵⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

délais et ne fait pas de démarches pour trouver un emploi convenable puisqu'elle ne postule pas pour des emplois à plein temps⁵⁵.

[60] Je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein. De plus, l'emploi ordinaire ou habituel de l'appelante est un emploi à temps partiel.

[61] Je considère qu'à compter du 28 septembre 2020, la disponibilité à travailler de l'appelante s'est traduite par des recherches d'emploi concrètes et soutenues auprès d'employeurs potentiels, dans le but de trouver un emploi.

[62] J'estime que depuis le 28 septembre 2020, l'appelante s'est acquittée de la responsabilité qui lui incombait de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.

Question no 3 : Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail?

[63] Je considère que l'appelante n'a pas établi des conditions personnelles qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail à compter du 28 septembre 2020.

[64] Je considère que le choix de l'appelante de suivre une formation à temps plein ne se fait pas au détriment de sa recherche d'un emploi.

[65] La preuve au dossier indique que pour ses sessions d'études d'automne 2020 (du 24 août 2020 au 23 décembre 2020) et d'hiver 2021 (du 25 janvier 2021 au 24 mai 2021), l'appelante a consacré et continue de consacrer de 15 à 25 heures par semaine

⁵⁵ Voir la pièce GD4-11.

à ses études⁵⁶. Elle indique que toutes les obligations de son cours se sont déroulées et se déroulent toujours à l'extérieur de ses heures normales de travail⁵⁷.

[66] L'appelante explique être disponible à travailler de 15 à 30 heures par semaine⁵⁸. Elle précise qu'elle peut travailler davantage d'heures ou à temps plein lorsqu'elle n'a pas de cours⁵⁹.

[67] Dans sa déclaration du 16 mars 2021 à la Commission, l'appelante indique qu'elle ne veut pas occuper un emploi au salaire minimum ni situé à plus de 15 minutes de chez elle⁶⁰.

[68] Sur ce point, l'appelante précise, lors de son témoignage, que son salaire chez X est le salaire minimum, bien qu'elle voudrait recevoir un salaire un peu plus élevé. Elle spécifie aussi que les établissements de cet employeur où elle travaille sont situés à 15 minutes ou plus de chez elle en voiture.

[69] J'estime qu'en choisissant de suivre une formation à temps plein, l'appelante a établi des conditions personnelles. Je considère toutefois qu'il ne s'agit pas de conditions qui limitent indûment ses chances de retourner sur le marché de l'emploi.

[70] Objectivement, malgré le fait qu'elle suive une formation à temps plein, l'appelante demeure sur le marché du travail. L'appelante travaille selon des conditions semblables à celles qu'elle avait avant d'être mise à pied le 20 septembre 2020.

[71] J'estime que l'appelante n'a pas limité davantage ses possibilités de travailler après cette mise à pied. L'appelante a recherché un emploi lui offrant des conditions lui permettant de poursuivre sa formation.

⁵⁶ Voir les pièces GD2-8, GD2-9, GD3-32, GD3-67, GD3-71 et GD3-72.

⁵⁷ Voir les pièces GD3-34 et GD3-69.

⁵⁸ Voir les pièces GD2-8, GD2-9, GD3-71 et GD3-72

⁵⁹ Voir les pièces GD2-8 et GD2-9.

⁶⁰ Voir les pièces GD3-71 et GD3-72.

[72] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[73] Je considère qu'à compter du 28 septembre 2020, l'appelante n'a pas imposé des conditions personnelles ayant pour effet de limiter de manière excessive ses chances de réintégrer le marché du travail.

Question no 4 : Est-ce que des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », permettent de démontrer la disponibilité de l'appelante à travailler?

[74] Parmi les principes se rapportant aux cas de retour aux études pouvant démontrer la disponibilité à travailler d'un prestataire pendant qu'il suit une formation, je retiens que l'appelante a déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières tout en suivant une formation à temps plein. J'estime qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle permettant à l'appelante de démontrer sa disponibilité à travailler durant sa formation.

[75] L'appelante fait valoir que depuis plusieurs années, pendant qu'elle étudie à temps plein, elle est en mesure de travailler à temps partiel⁶¹.

[76] L'appelante explique qu'elle peut effectuer davantage d'heures ou travailler à temps plein lorsqu'elle n'a pas de cours.

[77] Le représentant fait valoir que la Commission n'a jamais spécifiquement demandé à l'appelante si elle avait déjà travaillé pendant qu'elle suivait une formation,

⁶¹ Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a effectué des périodes d'emploi pour différents employeurs au cours des années 2018 à 2020 – pièces GD7-2 à GD7-7.

comme cela aurait dû être le cas selon lui⁶². Le représentant souligne que si la Commission avait posé cette question à l'appelante, il aurait été très clair que celle-ci a toujours travaillé à temps partiel pendant qu'elle était aux études.

[78] Je considère que l'appelante possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein.

[79] Je considère convaincant le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle veut continuer de travailler tout en suivant sa formation à temps plein. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par une preuve probante démontrant son historique travail-études⁶³.

[80] Une décision rendue par la Division d'appel du Tribunal (la Division d'appel) indique que le droit applicable n'exige pas qu'un prestataire ait un historique d'emploi à temps plein pendant ses études pour réfuter la présomption selon laquelle, comme étudiant à temps plein, il n'est pas disponible pour travailler en vertu de la Loi⁶⁴.

[81] Dans cette décision, il est question d'une prestataire (étudiante) ayant un historique d'études à temps plein et de travail à temps partiel indiquant qu'elle travaillait de 14 à 18 heures par semaine environ et qu'elle cherchait un emploi à temps partiel de 16 à 20 heures sur une base hebdomadaire⁶⁵.

[82] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que la nature de l'emploi antérieur de la prestataire, soit un emploi à temps partiel, et le fait qu'elle a démontré sa capacité de conserver un emploi à temps partiel à long terme, tout en poursuivant

⁶² Voir le document intitulé « Cours ou programme de formation » – pièces GD8-1 à GD8-3.

⁶³ Voir les relevés d'emploi indiquant que l'appelante a effectué des périodes d'emploi pour différents employeurs au cours des années 2018 à 2020 – pièces GD7-2 à GD7-7.

⁶⁴ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

⁶⁵ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

simultanément des études à temps plein, représentent une circonstance exceptionnelle suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité de cette dernière⁶⁶.

[83] Une autre décision de la Division d'appel indique qu'un prestataire (étudiant) a été en mesure de réfuter la présomption selon laquelle il n'était pas disponible à travailler en démontrant son historique de travail à temps partiel et d'études à temps plein⁶⁷.

[84] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que l'étudiant a présenté un témoignage convaincant au sujet de ses efforts constants pour accepter le plus de quarts de travail possible pendant les périodes de congé scolaire, en plus d'avoir été en mesure de travailler presque à temps plein⁶⁸.

[85] Bien que je ne sois pas lié par les décisions rendues par le Tribunal, je trouve convaincantes ses conclusions pour démontrer qu'une personne peut réfuter la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler tout en suivant une formation à temps plein, dans la mesure où celle-ci peut démontrer qu'elle possède une expérience d'études à temps plein et de travail à temps partiel en simultané (historique travail-études). J'adopte ainsi la même approche dans le présent dossier.

[86] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité, alors qu'elle suit un cours à temps plein, parce que les faits démontrent que lorsqu'elle suit ses cours, elle n'est pas en mesure de travailler à plein temps⁶⁹.

[87] Je considère que l'appelante réfute la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours à temps plein n'est pas disponible pour travailler. L'appelante

⁶⁶ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

⁶⁷ Voir la décision de la Division d'appel du Tribunal dans le dossier *Y. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 238.

⁶⁸ Voir la décision de la Division d'appel du Tribunal dans le dossier *Y. A. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 238.

⁶⁹ Voir la pièce GD4-7.

possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein.

[88] Je considère que l'appelante présente une circonstance exceptionnelle lui permettant de réfuter la présomption selon laquelle une personne inscrite à un cours de formation à temps plein n'est pas disponible pour travailler.

Conclusion

[89] Je conclus que l'appelante démontre qu'à compter du 28 septembre 2020, elle était disponible à travailler au sens de la Loi. L'appelante peut recevoir de prestations d'assurance-emploi à compter de cette date.

[90] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Normand Morin

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