



[TRADUCTION]

Citation : *DT c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 642

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

Décision

Partie appelante : D. T.
Représentant : T. T.

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

Décision portée en appel : Décision de révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (423088) datée du 20 mai 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 7 juillet 2021
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 28 juillet 2021
Numéro de dossier : GE-21-990

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je suis d'accord avec la prestataire.

[2] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 4 octobre 2020 au 26 avril 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que les prestataires doivent être à la recherche d'un emploi.

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

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas disponible parce que ses démarches de recherche d'emploi et ses déclarations initiales concernant sa disponibilité pour un travail à temps partiel pendant qu'elle suivait un programme de formation à temps plein ne reflétaient pas un désir sincère de retourner sur le marché du travail le plus tôt possible.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'elle travaillait à temps partiel tout en cherchant un autre emploi à temps partiel pour travailler des heures à temps plein ou un emploi à temps plein pour remplacer son emploi à temps partiel. Ses cours sont tous en ligne, de sorte qu'elle pouvait les suivre et travailler à temps plein. La prestataire dit avoir travaillé à temps plein par le passé pendant qu'elle étudiait et qu'elle occupe actuellement un emploi à temps plein.

Question en litige

[7] La prestataire était-elle disponible pour travailler du 4 octobre 2020 au 26 avril 2021?

Analyse

[8] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon les deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] Cependant, je juge que je dois seulement décider si la prestataire était disponible pour travailler selon l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Voici les raisons pour lesquelles je suis arrivée à cette conclusion.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit que les prestataires doivent prouver qu'ils font des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Cette exigence se trouve à l'article 50(8) de la *Loi*. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit des critères qui aident à expliquer le sens de « démarches habituelles et raisonnables² »

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que les prestataires doivent prouver qu'ils sont « capables de travailler et disponibles à cette fin », mais incapables d'obtenir un emploi convenable³. Cette exigence se trouve à l'article 18(1)(a) de la *Loi*. La jurisprudence énonce trois éléments que les prestataires doivent prouver pour démontrer qu'ils sont « disponibles » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

¹ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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. C'est ainsi que je fais référence aux affaires judiciaires qui s'appliquent aux circonstances du présent appel.

[12] La Commission a établi que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[13] En vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission peut exiger d'une personne qu'elle prouve qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, conformément aux critères énoncés à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. L'article 9.001 précise que les critères y figurant visent l'application de l'article 50(8) de la *Loi*. L'article 9.001 ne précise pas que les critères servent à déterminer la disponibilité d'une personne au sens de l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

[14] Si une personne ne se conforme pas à une demande faite en vertu de l'article 50(8) qui exige qu'elle prouve avoir effectué des démarches habituelles et raisonnables, alors elle peut être déclarée inadmissible au bénéfice des prestations au titre de l'article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 50(1) prévoit que les prestataires ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations jusqu'à ce qu'ils satisfassent à une demande faite au titre de l'article 50(8) et fournissent les renseignements exigés.

[15] Il apparaît à l'examen du dossier d'appel que la Commission n'a pas déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle ne s'était pas conformée à sa demande concernant ses activités de recherche d'emploi. En fait, dans ses décisions initiales, la Commission a déclaré la prestataire inadmissible parce qu'elle suivait un programme de formation de sa propre initiative et qu'elle avait dit qu'elle ne travaillerait qu'à temps partiel. Ce n'est qu'après que la prestataire a demandé une révision que la Commission lui a demandé un dossier de ses activités de recherche d'emploi du 4 octobre 2020 au 21 avril 2021. Le 20 mai 2021, on a demandé à la prestataire de fournir les dates précises auxquelles elle avait postulé des emplois, les noms des employeurs, leurs coordonnées et le type d'emploi postulé. Le 20 mai 2021, la prestataire a envoyé par courriel à la Commission un dossier de ses activités de recherche d'emploi. La Commission s'est concentrée uniquement sur les demandes

d'emploi. Elle n'a pas posé de questions sur les autres activités de recherche d'emploi énumérées à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et n'en a pas tenu compte. De plus, dans sa décision de révision, la Commission a maintenu ses décisions initiales sans donner d'autres raisons pour lesquelles elle avait jugé la requérante inadmissible au bénéfice des prestations. J'estime donc que je n'ai pas besoin de décider si les activités de recherche d'emploi de la prestataire satisfont aux critères de l'article 9.001 pour conclure qu'elle est disponible pour travailler et qu'elle a droit à des prestations d'assurance-emploi.

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

[17] De plus, étant donné que la prestataire était étudiante pendant cette période, je dois tenir compte du fait que la Cour d'appel fédérale a affirmé qu'il existe une présomption de non-disponibilité lorsqu'une personne est aux études à temps plein⁵. Je vais commencer par vérifier si la présomption s'applique à la prestataire. Ensuite, je vais examiner ce que dit la loi sur la disponibilité.

La présomption de non-disponibilité pour les personnes aux études à temps plein

[18] La présomption ne s'applique qu'aux personnes aux études à temps plein. Cette présomption peut être réfutée, ce qui signifie qu'elle ne s'appliquerait pas. La prestataire peut réfuter cette présomption en démontrant qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en étant aux études⁶ ou en établissant l'existence de circonstances exceptionnelles⁷.

[19] La prestataire a dit qu'elle était étudiante à temps plein. Elle était inscrite à cinq cours aux semestres d'automne 2020 et d'hiver 2021. Chaque semestre, elle avait trois cours préenregistrés qu'elle pouvait visionner en ligne à tout moment. Elle a dit qu'elle passait trois heures à visionner les cours et environ deux heures à étudier chaque semaine pour ces cours. Elle avait aussi deux cours en personne qui exigeaient

⁵ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

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

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

qu'elle fasse certaines activités et certains travaux au moment de son choix. Elle consacrait deux heures par semaine à ces deux cours. La prestataire a soutenu que lors des travaux de groupe auquel elle a participé, les membres du groupe individuellement, puis se rencontraient les fins de semaine pour finaliser le travail. Cela représente moins de dix heures par semaine passées à étudier à des moments choisis par la prestataire.

[20] La prestataire aurait dit à un agent de Service Canada qu'elle consacrait 34 heures par semaine à ses études, y compris à ses cours en personne, à se préparer en vue de ses cours et à étudier. Elle a affirmé qu'elle travaillait dans le secteur des soins à domicile lorsqu'on l'a appelé. Elle a demandé si elle pouvait répondre aux questions plus tard et on lui a dit qu'elle devait y répondre tout de suite. La prestataire croyait qu'on lui posait des questions sur l'année scolaire à venir. L'agent de Service Canada a noté que la prestataire avait consacré du temps à des cours en classe. Ce n'est pas exact. La prestataire a corrigé l'information lorsqu'elle a parlé à un agent de Service Canada au sujet de sa demande de révision. Elle a dit que tous ses cours étaient en ligne et qu'elle n'était pas obligée d'assister à ses cours en temps réel. La preuve montre clairement que la prestataire n'était pas tenue d'assister à des cours en personne ou en ligne selon un horaire fixe. Je préfère le témoignage de la prestataire concernant le temps qu'elle a consacré à ses études, car il s'agit d'un témoignage que j'ai entendu directement et non d'un témoignage rapporté par une autre personne.

[21] La Commission a déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle affirme qu'elle suivait une formation à temps plein et qu'elle n'était donc pas disponible pour travailler. Elle n'a offert aucune preuve concernant le programme de formation, sauf les déclarations de la prestataire. Normalement, une partie prestataire qui suit des cours du lundi au vendredi pendant les heures normales de travail est présumée ne pas être disponible pour travailler. Ce n'est pas le cas de la prestataire, qui pouvait choisir chaque semestre quand elle visionnait ses trois cours préenregistrés et quand elle effectuait ses travaux pour les deux autres cours.

[22] La Commission affirme également que la prestataire devait être disponible pour travailler à temps plein pendant ses études.

[23] Je ne suis pas d'accord avec la Commission pour dire que la prestataire devait démontrer qu'elle était disponible pour travailler à temps plein pendant ses études; il n'y a aucune exigence de ce genre dans la loi. Elle avait l'obligation de démontrer qu'elle était disponible pour travailler comme par le passé.

[24] La prestataire a dit qu'elle était habituée de travailler pendant qu'elle étudiait. Elle travaillait de deux à quatre jours et en moyenne de 28 à 30 heures par semaine pendant ses études secondaires. Elle assistait à ses cours jusqu'à 14 h 30 du lundi au vendredi et travaillait à partir de 15 h ou 15 h 30. Cette preuve montre que la requérante a déjà travaillé pendant qu'elle étudiait à temps plein. Pendant ses études universitaires, elle a continué de travailler à temps partiel dans un magasin de détail et a cherché un autre emploi à temps partiel pour travailler des heures à temps plein et un emploi à temps plein pour remplacer cet emploi à temps partiel.

[25] La prestataire a dit à un agent de Service Canada qu'elle cherchait un emploi à temps plein. Elle a affirmé qu'elle était prête à quitter son emploi à temps partiel pour un emploi à temps plein. En mars 2021, alors qu'elle était encore à l'université, elle a postulé et accepté un emploi dans le secteur des soins à domicile qui lui garantissait un nombre d'heures à temps plein. Le fait que les heures de travail à temps plein ne se soient pas concrétisées n'est pas déterminant.

[26] La prestataire a dit que si elle avait trouvé un emploi à temps plein et qu'elle avait dû abandonner ses études, elle l'aurait fait. La représentante de la prestataire a affirmé que la prestataire avait envisagé de ne pas fréquenter l'université de septembre 2020 à avril 2021 parce que ses cours étaient offerts en ligne et qu'elle s'inquiétait de la qualité de l'enseignement. La prestataire a été déçue que la Commission ait supposé qu'elle ne serait pas disponible pour travailler à temps plein parce qu'elle était aux études.

[27] Je conclus que la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle est étudiante à temps plein. Elle a déjà travaillé pendant qu'elle était étudiante à temps plein. Elle n'était pas tenue d'assister à des cours en personne ou en ligne selon un horaire fixe. Elle passait environ dix heures par semaine à visionner des cours préenregistrées, à étudier et à faire des travaux. Elle pouvait choisir quand elle souhaitait faire ces choses. Elle a travaillé à temps partiel pendant les semestres et à temps plein pendant le congé de Noël. Elle a aussi cherché un emploi à temps partiel et à temps plein pendant cette période. À la lumière de cette preuve, je conclus que la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[28] Comme il a été mentionné précédemment, je n'ai qu'à décider si la prestataire était disponible pour travailler au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[29] La jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁸ :

- a) qu'elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui était offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner au travail.

[30] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire⁹.

⁸ 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 sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

⁹ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

– **Désir de retourner au travail**

[31] J'estime que la prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[32] La prestataire a travaillé pendant environ six ans. Elle a affirmé qu'elle travaillait de 28 à 30 heures par semaine lorsqu'elle était à l'école secondaire. Elle travaillait à temps partiel dans un magasin de détail, mais ses heures ont été réduites en raison de la pandémie de la COVID-19. La prestataire a un paiement de voiture paie sa propre assurance automobile, son essence, son téléphone cellulaire et d'autres dépenses. Elle doit travailler pour payer ces dépenses.

[33] La prestataire a dit qu'elle consultait quotidiennement le Guichet-Emplois. Elle consultait aussi tous les mois divers sites Web d'embauche de chaînes de restauration rapide et de magasins au détail et y faisait des demandes d'emploi. Elle a postulé plusieurs emplois au fur et à mesure qu'ils étaient publiés sur ces sites. Elle avait un emploi à temps partiel pendant ses études universitaires et cherchait un autre emploi, à temps partiel ou à temps plein, pour travailler plus d'heures. Elle a réussi à obtenir un emploi annoncé comme étant à temps plein dans le secteur des soins à domicile, mais elle n'est jamais passée à temps plein. Elle a commencé ce travail en mars 2021. Elle a réussi à obtenir un emploi auprès d'une société d'État où elle travaille actuellement de nuit. Elle a un curriculum vitae depuis 2015 qu'elle met à jour. Son curriculum vitae est affiché sur LinkedIn et Indeed. Elle a remis son curriculum vitae aux employeurs mentionnés dans son dossier d'activités de recherche d'emploi. Elle a annoncé sur Facebook qu'elle cherchait un emploi. Elle a demandé à des amis et à des membres de sa famille s'ils étaient au courant de possibilités d'emploi. Cette preuve me dit que la prestataire a manifesté le désir de retourner au travail.

– **Démarches pour trouver un emploi convenable**

[34] J'estime que la prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

[35] Il existe une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner au moment de décider de la disponibilité au sens d'un autre article de la loi¹⁰. Cet autre article ne s'applique pas à l'appel de la prestataire, mais je choisis de consulter cette liste pour m'aider à décider si la prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

[36] Il y a neuf activités de recherche d'emploi, soit l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitæ ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois électroniques ou d'agences de placement, la participation à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi, le réseautage, la communication avec les employeurs éventuels, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences¹¹.

[37] La prestataire a dit qu'elle avait un curriculum vitae qu'elle mettait à jour régulièrement. Elle a cherché du travail à partir de septembre 2020. Elle travaillait à temps partiel dans un magasin de détail, mais elle a continué de chercher un autre emploi. La plupart des emplois que la requérante a énumérés dans sa liste de recherche d'emploi étaient à temps partiel avec des horaires de travail compatibles avec son emploi au magasin de détail. Un emploi dans un restaurant était à temps plein. La prestataire a dit qu'elle a fait plus pour chercher du travail que de simplement postuler les emplois énumérés dans le courriel qu'elle a envoyé à la Commission.

[38] La prestataire a consultait également le site Web Guichet-Emplois. Elle a postulé auprès d'une entreprise d'aménagement paysager et de la société d'État à partir de ce site Web. Elle a affiché son curriculum vitæ sur Indeed and Linked et le met à jour régulièrement. Elle a donné son curriculum vitae à des employeurs auprès de qui elle a posé sa candidature. Elle a réussi à obtenir un emploi dans le secteur des soins à domicile pendant ses études. Cet emploi était annoncé comme étant à temps plein,

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, pour l'application de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

mais les heures de travail à temps plein ne se sont pas concrétisées. Elle a consulté le site Web de son école pour voir s'il y avait des possibilités d'emploi, mais il n'y en avait pas. La prestataire a demandé à des amis et à des membres de sa famille s'ils étaient au courant de possibilités d'emploi. Elle a annoncé sur Facebook qu'elle cherchait un emploi. La prestataire a dit avoir consulté les sites Web de trois chaînes nationales de restauration rapide qui recrutent des employés chaque mois. Ces sites Web énumèrent les endroits où des emplois sont disponibles et elle postule des emplois près de chez elle. Elle a postulé tous les mois. Elle a suivi le même processus pour obtenir le poste qu'elle occupe actuellement à la société d'État. Elle s'est inscrite sur leur site Web et recevait des alertes lorsque des emplois étaient publiés. Elle devait postuler dès qu'un poste était affiché. Elle travaille actuellement de nuit pour cette société d'État. Cette preuve montre que la prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

– **Limitation induite des chances de retourner travailler**

[39] J'estime que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[40] La Commission affirme que la prestataire ne voulait travailler qu'à temps partiel lorsqu'elle était aux études et qu'elle n'était disponible pour travailler à temps plein que pendant l'été lorsqu'elle n'étudiait pas.

[41] La prestataire affirme qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles parce qu'elle n'avait pas à assister à ses cours selon un horaire fixe. Elle était inscrite à cinq cours aux semestres d'automne 2020 et d'hiver 2021. Chaque semestre, elle avait trois cours préenregistrés qu'elle pouvait visionner à tout moment. Elle passait trois heures à visionner les cours et environ deux heures à étudier chaque semaine pour ces cours. Elle avait aussi deux cours en personne qui exigeaient qu'elle fasse certaines activités et certains travaux. Elle consacrait deux heures par semaine à ces deux cours. La prestataire a soutenu que lors des travaux de groupe auquel elle a participé, les membres du groupe travaillaient individuellement, puis se rencontraient les fins de semaine pour finaliser le travail. Cela représente moins de dix heures par semaine

passées à étudier à des moments choisis par la prestataire. Par conséquent, je conclus que les études de la prestataire ne constituent pas une condition personnelle qui pourrait limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

[42] La prestataire a affirmé qu'elle travaillait à temps partiel dans un magasin de détail. Elle a continué à travailler pendant ses études. Elle a dit qu'elle travaillait des heures à temps plein au magasin de détail pendant le congé de Noël. Elle se considérait toujours comme une employée à temps partiel. J'estime que le fait de travailler à temps plein dans un magasin de détail pendant le congé de Noël n'est pas une condition personnelle.

[43] La prestataire a affirmé que pendant qu'elle travaillait à temps partiel au magasin de détail, elle a continué à chercher un autre emploi, à temps partiel ou à temps plein. Elle pensait être capable de continuer à travailler à temps partiel au magasin de détail si elle obtenait un autre emploi à temps partiel. Les deux emplois lui donneraient suffisamment d'heures pour être à temps plein. Elle a affirmé qu'elle était prête à abandonner ses études si elle trouvait un emploi à temps plein. La prestataire n'a cessé de travailler à temps partiel au magasin de détail que lorsqu'elle a obtenu un poste en soins à domicile à temps plein.

[44] La prestataire a affirmé qu'elle avait une voiture et qu'elle pouvait faire un trajet de 90 minutes maximum pour se rendre au travail. Elle a dit qu'il n'y a pas de moments de la journée, de la semaine ou de l'année où elle ne pouvait pas travailler. Elle a terminé des études secondaires et une année d'études de premier cycle. Elle a de l'expérience dans le commerce de détail. Elle s'attendait à toucher le salaire minimum en fonction de son expérience, de son éducation et du travail qu'elle recherchait.

[45] À mon avis, cette preuve montre que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter son retour sur le marché du travail.

- **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[46] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable d'obtenir un emploi convenable.

Conclusion

[47] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que la prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

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

Raelene R. Thomas

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