



[TRADUCTION]

Citation : *KP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 736

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

Décision

Partie appelante : K. P.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (426758) rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada le 23 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 24 août 2021

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 31 août 2021

Numéro de dossier : GE-21-1265

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 20 décembre 2020 au 30 mai 2021. Pour cette raison, je conclus que la prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 20 décembre 2020 au 30 mai 2021. Il est donc possible qu'elle ait droit aux prestations.

[3] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à partir du 31 mai 2021. Par conséquent, je conclus que la prestataire ne peut pas toucher de prestations d'assurance-emploi à compter du 31 mai 2021.

Aperçu

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 21 décembre 2020 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. Il faut donc que les prestataires poursuivent leur recherche d'emploi.

[5] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Cette dernière doit établir sa preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour travailler.

[6] Selon la Commission, la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle a pris l'initiative de suivre une formation et qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler. En conséquence, la prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle n'avait pas droit. Elle a donc un trop-payé (prestations en trop) totalisant 3 807 \$.

[7] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'on ne lui a pas dit qu'elle devait être disponible pour travailler à temps plein. Elle travaillait à temps partiel pendant ses

études. Elle a cessé de travailler lorsqu'un confinement a été mis en place à cause de la COVID-19. Elle est retournée au travail après la fin du confinement. La prestataire a fait valoir que les retards de la Commission dans la prise de décisions sur sa demande l'ont empêchée de demander d'autres prestations. Cela lui a fait perdre de l'argent.

Question en litige

[8] La prestataire était-elle disponible pour travailler à compter du 21 décembre 2020?

Analyse

[9] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon les deux articles. La prestataire doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[10] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a fait valoir que la prestataire était inadmissible selon les deux articles. Selon la Commission, la prestataire doit donc remplir les critères des deux articles pour toucher des prestations.

[11] Par contre, je juge qu'il me suffit de décider si la prestataire était disponible pour travailler aux termes d'un des articles de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il s'agit de l'article 18(1)(a). Voici pourquoi je suis arrivée à cette conclusion.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable. Cette exigence se trouve à l'article 50(8) de la *Loi*. L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit des critères qui aident à expliquer le sens de « démarches habituelles et raisonnables ».

[13] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable. Cette exigence se trouve à l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens. Je vais examiner ces éléments plus bas.

[14] La Commission soutient que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon les deux articles de loi. Elle a également soutenu qu'elle [traduction] « ne conteste pas [*sic*] le fait que la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour chercher du travail parce qu'il n'y a aucune preuve; toutefois, comme le désir mentionné précédemment n'a pas été démontré, la recherche d'emploi n'était plus pertinente dans la détermination de la disponibilité ».

[15] Aux termes de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission peut exiger des prestataires la preuve de leurs démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable, conformément aux critères énoncés à l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. L'article 9.001 précise que ses critères 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*.

[16] 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 devenir inadmissible aux prestations au titre de l'article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'article 50(1) prévoit que la personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations jusqu'à ce qu'elle satisfasse à la demande présentée au titre de l'article 50(8) et fournisse les renseignements exigés.

[17] L'examen du dossier d'appel révèle que la Commission n'a pas déclaré la prestataire inadmissible aux prestations pour avoir omis de se conformer à une demande d'information visant ses activités de recherche d'emploi. Je ne vois aucune preuve que la Commission a interrogé la prestataire au sujet de ses activités de recherche d'emploi. Le dossier d'appel montre que la première question concernant la formation suivie par la prestataire lui a été posée le 16 avril 2021. Elle n'a pas été

interrogée sur sa recherche d'emploi. En fait, dans sa décision initiale, la Commission a déclaré la prestataire inadmissible aux prestations parce que cette dernière avait pris l'initiative de suivre une formation et n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler.

[18] Pendant le processus de révision, la Commission n'a pas interrogé la prestataire au sujet de ses activités de recherche d'emploi. Dans sa décision de révision, la Commission a déclaré qu'elle maintenait sa décision initiale. Par conséquent, je juge qu'il n'est pas nécessaire que je décide que les activités de recherche d'emploi de la prestataire remplissent les critères de l'article 9.001 pour la déclarer disponible pour le travail et admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[19] Ainsi, la seule chose que je dois décider est si la prestataire était disponible pour travailler au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[20] Comme la prestataire était étudiante au cours de la période en question, je dois tenir compte de la présomption voulant que les prestataires qui fréquentent l'école à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler¹. Je vais commencer par vérifier si cette présomption s'applique à la prestataire. Ensuite, je vais examiner ce que dit la loi au sujet de la disponibilité.

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

[21] Je juge que la prestataire a réfuté en partie la présomption voulant qu'à titre d'étudiante à temps plein, elle n'était pas disponible pour travailler.

[22] La présomption s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. Il est possible de réfuter la présomption. Autrement dit, elle ne s'appliquerait pas. La prestataire peut réfuter la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler en démontrant qu'elle a un historique

¹ Une telle présomption est énoncée dans la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321. Voilà la façon dont je fais référence aux affaires judiciaires qui abordent les principes que la loi m'oblige à appliquer dans les circonstances du présent appel.

de travail à temps plein pendant ses études² ou en démontrant que les circonstances étaient exceptionnelles³.

[23] La prestataire a déclaré qu'elle devait assister de façon virtuelle à deux cours durant le trimestre d'automne 2020. Elle assistait à un cours de 10 h à 13 h 30 un jour par semaine. L'autre cours nécessitant sa présence virtuelle se déroulait de 17 h à 19 h un jour par semaine. Au cours du trimestre d'hiver 2021, il fallait qu'elle assiste virtuellement à un cours ayant lieu de 8 h à 10 h une fois par semaine et à un cours se déroulant de 12 h à 14 h une fois par semaine. Les quatre autres cours faisant partie de son programme chaque trimestre étaient préenregistrés. Elle pouvait choisir l'heure à laquelle regarder ces cours.

[24] La prestataire a déclaré que le trimestre d'hiver s'est terminé le 23 avril 2021 et qu'elle a commencé un stage non rémunéré le 31 mai 2021. Le stage exige qu'elle travaille 40 heures par semaine du lundi au vendredi. Le stage non rémunéré a été converti en stage rémunéré le 5 juillet 2021.

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

[26] 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. La loi ne prévoit aucune exigence semblable. L'obligation de la prestataire était de démontrer qu'elle était disponible pour travailler conformément à son historique de travail.

[27] Je juge que la prestataire a réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle étudiait à temps plein du 21 décembre 2020 au 30 mai 2021. Son historique de travail montre qu'elle travaille pendant qu'elle est inscrite à l'école à temps plein. Elle passait tout au plus trois heures et demie par semaine à suivre ses cours virtuels et environ six heures par semaine à visionner ses

² Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

cours préenregistrés, à étudier et à faire des travaux scolaires. Au trimestre d'automne 2020, elle devait assister une fois par semaine à un cours de trois heures et demie. Au trimestre d'hiver 2020 [sic], elle assistait une fois par semaine à un cours de deux heures durant le jour. Elle a déclaré avoir travaillé à temps plein dans le secteur de la vente au détail pendant les vacances d'été 2020. Lorsqu'elle est retournée à l'école à l'automne 2020 et à l'hiver 2021, elle occupait le même poste de vente au détail à temps partiel, soit de 10 à 15 heures par semaine. Elle faisait de 3 à 6 heures durant la journée du lundi au vendredi et travaillait aussi les fins de semaine. La prestataire a affirmé qu'elle pouvait travailler après la fin du trimestre d'hiver. Cependant, l'imposition d'un confinement en réponse à la pandémie de COVID-19 a mis fin à son travail. Compte tenu de la preuve qui montre qu'après le 21 décembre 2020, la prestataire a continué de faire les mêmes heures de travail qu'avant cette date, je juge que la prestataire a réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle étudiait à temps plein du 21 décembre 2020 au 30 mai 2021.

[28] Je juge qu'à partir du 31 mai 2021, la prestataire n'a pas réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein. La prestataire devait effectuer un stage qui l'obligeait à travailler 40 heures par semaine du lundi au vendredi. Elle n'était pas en mesure d'occuper son poste dans la vente au détail comme elle le faisait auparavant, surtout durant le jour. Ainsi, à compter du 31 mai 2021, la prestataire n'a pas réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein.

[29] La prestataire a réfuté en partie la présomption voulant qu'elle ne soit pas disponible pour travailler parce qu'elle est étudiante à temps plein. La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit en quoi la présomption et les articles de la loi visant la disponibilité sont interreliés. Comme la question n'est pas claire, je dois quand même examiner les articles de loi qui s'appliquent à la présente affaire pour décider si la prestataire est effectivement disponible, même si j'ai déjà conclu qu'elle est présumée disponible.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[30] Comme je l'ai mentionné plus haut, il me faut seulement décider si la prestataire était disponible pour travailler aux termes de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[31] 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 de trouver un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes⁴ :

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

[32] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire⁵.

– Désir de retourner au travail

[33] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[34] La prestataire travaille à son poste dans la vente au détail depuis juillet 2020. Elle travaillait à temps plein jusqu'à ce qu'elle commence ses études. Elle a continué de travailler de 10 à 15 heures par semaine pendant qu'elle étudiait. La prestataire a affirmé ne pas avoir travaillé pendant certaines périodes en raison des confinements qui ont entraîné la fermeture du magasin. Elle est restée en contact avec la personne qui la supervisait au travail pour s'assurer de travailler après la fin du confinement. Elle est bel et bien retournée au travail après chaque confinement. La prestataire a expliqué qu'elle

⁴ 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.

⁵ 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.

travaille pour payer ses droits de scolarité et ses frais de subsistance, comme l'épicerie et le transport en commun. Ces éléments de preuve me disent que la prestataire a manifesté un désir de travailler.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[35] La prestataire a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[36] Un autre article de loi⁶ donne une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner lorsqu'il faut décider de la disponibilité d'une personne. Cet autre article ne s'applique pas à l'appel de la prestataire. Je choisis tout de même de me servir de la liste comme référence pour m'aider à décider si la prestataire a fait des efforts pour trouver un emploi convenable⁷.

[37] Il y a neuf activités de recherche d'emploi dans la liste : l'évaluation des possibilités d'emploi, la rédaction d'un curriculum vitae ou d'une lettre de présentation, l'inscription à des outils de recherche d'emploi ou auprès de banques d'emplois en ligne 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 de possibles employeuses ou employeurs, la présentation de demandes d'emploi, la participation à des entrevues et la participation à des évaluations des compétences⁸.

[38] Selon la jurisprudence, lorsqu'une prestataire a de bonnes raisons de croire qu'elle sera rappelée au travail, elle a droit à une période raisonnable pour considérer la promesse de rappel au travail comme le moyen le plus probable d'obtenir un emploi⁹.

[39] Dans son témoignage, la prestataire a dit avoir commencé à travailler au magasin de détail en juillet 2020. Lorsqu'elle est retournée à l'école, elle a commencé à travailler à temps partiel. Elle faisait de 10 à 15 heures par semaine les jours et les soirs

⁶ 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*.

⁷ Je ne suis pas obligée de suivre la liste d'activités de recherche d'emploi pour décider du deuxième élément. Elle me sert simplement de guide.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

⁹ Voir les décisions du juge-arbitre du Canada sur les prestations (CUB) n^{os} 14685, 14554 et 21160. Même si je ne suis pas obligée de les suivre, je rends ma décision en me laissant guider par les principes qui s'y trouvent.

du lundi au vendredi et la fin de semaine. La prestataire a expliqué que les confinements l'ont empêchée de travailler. Tout au long du confinement, elle gardait le contact avec la personne qui la supervisait pour s'assurer qu'elle aurait du travail à la fin du confinement. La prestataire a un curriculum vitae. Elle ne l'a pas publié. Pendant ses études, elle cherchait du travail toutes les semaines sur les sites Web Indeed et Guichet-Emplois. La prestataire a déclaré avoir demandé des prestations d'assurance-emploi parce que le confinement a entraîné la fermeture du magasin où elle travaillait. Elle est bel et bien retournée travailler au magasin après chaque confinement. Je juge que, dans le cas de la prestataire, la meilleure chance d'obtenir un emploi convenable, pour une période raisonnable de 16 semaines, était de demeurer disponible pour le poste au magasin de détail jusqu'à ce que les confinements prennent fin et qu'elle puisse retourner au travail. À mon avis, la combinaison des recherches d'emploi effectuées par l'appelante et du retour prévu à son poste au magasin de détail après la fin des confinements démontre qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

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

[40] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter beaucoup trop ses chances de retourner au travail du 21 décembre 2020 au 30 mai 2021.

[41] Cependant, à compter du 31 mai 2021, elle a établi des conditions personnelles qui ont peut-être limité beaucoup trop ses chances de retourner au travail.

[42] La prestataire est restée dans la même ville que lorsqu'elle occupait son dernier emploi. Elle a accès à un moyen de transport pour aller travailler et possède un permis de conduire. Elle a cherché un emploi qui était dans sa ville et qui correspondait à ses compétences d'assistante dans un commerce de détail. Elle a obtenu un diplôme universitaire de premier cycle et étudie actuellement pour avoir un certificat d'études supérieures. Elle s'attend à gagner le salaire minimum et elle est prête à accepter un emploi qui pourrait nécessiter une formation en cours d'emploi. Il n'y avait aucun travail

qu'elle ne pouvait pas faire en raison de ses convictions morales ou de ses croyances religieuses.

[43] La Commission affirme que les études de la prestataire constituent une condition personnelle qui a beaucoup trop limité ses chances de retourner au travail.

[44] Durant son témoignage, la prestataire a expliqué qu'elle devait assister de façon virtuelle à deux cours durant le trimestre d'hiver 2021. Une fois par semaine, elle devait assister de façon virtuelle à un cours de 8 h à 10 h et à un cours de 12 h à 14 h. Les quatre autres cours faisant partie de son programme au trimestre d'hiver 2021 étaient préenregistrés. Elle pouvait donc regarder ces cours au moment de son choix.

[45] La prestataire a affirmé ne pas pouvoir travailler pendant qu'elle suivait ses cours virtuels. Toutefois, elle travaillait à temps partiel pendant le trimestre d'automne 2020 et elle a continué de travailler à temps partiel durant le trimestre d'hiver 2021. Elle faisait de 10 à 15 heures par semaine pendant chaque trimestre et elle est retournée travailler dès la levée des confinements. Elle a continué à travailler conformément à son historique de travail. Ces éléments de preuve m'indiquent que, du 21 décembre 2020 au 30 mai 2020, les études de la prestataire n'ont pas limité ses chances de retourner au travail.

[46] La prestataire a déclaré que son stage non rémunéré a débuté le 31 mai 2021. Elle devait travailler 40 heures par semaine du lundi au vendredi. Le stage non rémunéré a été converti en stage rémunéré le 5 juillet 2021. Il fallait qu'elle termine son stage pour obtenir son diplôme. La prestataire travaillait les fins de semaine pendant qu'elle terminait son stage. Cet élément de preuve m'indique que le stage de la prestataire nuit à sa capacité de retourner au travail. L'obligation de travailler pendant la journée du lundi au vendredi fait qu'elle ne peut pas travailler ailleurs pendant le jour ou comme elle le faisait auparavant au magasin de détail pendant ces périodes de la journée. Par conséquent, je juge qu'à compter du 31 mai 2021, la prestataire a établi une condition personnelle pouvant limiter ses chances de retourner au travail.

– **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[47] À la lumière de mes constatations sur les trois éléments, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler du 21 décembre 2020 au 30 mai 2021.

[48] Les mêmes constatations m'amènent à conclure que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler à compter du 31 mai 2021.

Conclusion

[49] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi du 21 décembre 2020 au 30 mai 2021. Pour cette raison, je conclus qu'elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi durant cette période. Il est donc possible qu'elle ait droit à des prestations.

[50] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi à compter du 31 mai 2021. Par conséquent, je conclus que la prestataire ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi à partir du 31 mai 2021.

[51] Ainsi, l'appel est accueilli en partie.

Raelene R. Thomas
Membre de la division générale, section de l'assurance-emploi