



[TRADUCTION]

Citation : *JL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 593

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

## **Décision**

**Partie appelante :** J. L.

**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 (428216) datée du 13 juillet 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Amanda Pezzutto

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date d'audience :** Le 9 septembre 2021

**Personne présente à l'audience :** Appelante

**Date de l'audience :** Le 14 septembre 2021

**Numéro de dossier :** GE-21-1414

## Décision

[1] J. L. est la prestataire. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a rendu des décisions concernant ses prestations d'assurance-emploi. La prestataire porte ces décisions en appel auprès du Tribunal de la sécurité sociale.

[2] J'accueille l'appel de la prestataire. J'estime qu'elle a démontré qu'elle était disponible pour travailler, même si elle est aux études à temps plein. J'estime également qu'elle était disponible pour travailler après la fin de son semestre.

## Aperçu

[3] La prestataire est une étudiante universitaire. Elle travaille aussi dans un restaurant. La Commission a décidé qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle était aux études à temps plein. La Commission a également décidé qu'elle n'était pas disponible pour travailler après la fin de son semestre parce qu'elle ne cherchait pas de travail auprès d'autres employeurs. La Commission l'a déclarée inadmissible au bénéfice des prestations du 14 décembre 2020 au 28 avril 2021. La Commission a aussi décidé qu'elle n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi à partir du 31 mai 2021.

[4] La Commission soutient que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. La Commission affirme qu'elle était aux études à temps plein et qu'elle n'était pas disposée à abandonner ou à changer ses cours pour donner la priorité à un emploi. La Commission dit que cela veut dire qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. La Commission ajoute que les démarches de la prestataire pour trouver un emploi n'étaient pas suffisantes parce qu'elle attendait seulement que son employeur la rappelle au travail.

[5] La prestataire n'est pas d'accord. Elle est d'accord pour dire qu'elle était seulement disponible pour travailler à temps partiel, mais elle dit qu'elle travaillait et fréquentait l'école sans aucun problème jusqu'au moment où les restaurants ont dû fermer à cause de la pandémie. Elle affirme qu'elle veut seulement des prestations d'assurance-emploi pendant les périodes de fermeture de son employeur.

## Question en litige

[6] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études? Et était-elle disponible pour travailler après la fin de son semestre?

## Analyse

[7] Deux articles de loi différents exigent qu'une personne démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission dit qu'elle a refusé d'accorder des prestations selon ces deux articles.

[8] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>1</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[9] Je vais d'abord voir si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

[10] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

[11] La Commission affirme que la prestataire étudiait à temps plein. Celle-ci reconnaît qu'elle était étudiante à temps plein. Il n'y a rien au dossier qui jette le doute là-dessus. J'accepte le fait que la prestataire était aux études à temps plein. Autrement dit, la présomption de non-disponibilité s'applique à elle.

[12] La prestataire peut réfuter la présomption. Si la présomption est réfutée, alors elle ne s'appliquera pas à elle.

---

<sup>1</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[13] La prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études<sup>2</sup>. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>3</sup>.

[14] La prestataire affirme que la présomption ne devrait pas s'appliquer dans son cas. Elle dit qu'elle a toujours travaillé pendant qu'elle était aux études. Elle affirme qu'elle veut des prestations d'assurance-emploi uniquement pour les semaines au cours desquelles son lieu de travail a dû fermer.

[15] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que la prestataire n'a pas surmonté la présomption parce qu'elle n'était pas disposée à chercher ou à accepter un emploi à temps plein. La Commission dit que la prestataire ne voulait pas abandonner ses études pour donner la priorité à un emploi.

[16] Je suis d'accord avec la prestataire. Je pense qu'elle a démontré que sa situation était exceptionnelle. J'estime qu'elle a réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[17] À l'audience, la prestataire a dit qu'elle avait travaillé pour son employeur pendant quatre ans. Elle a indiqué que ses heures ont varié au cours des quatre dernières années, mais elle travaillait habituellement 30 heures par semaine.

[18] En septembre 2020, elle a commencé un programme universitaire à temps plein. Son employeur a ajusté ses heures, mais à l'audience, la prestataire et son patron ont tous deux reconnu qu'elle travaillait encore environ 26 à 32 heures par semaine. Ils ont affirmé que la prestataire travaillait le soir et la fin de semaine. Le patron de la prestataire a dit que cela fonctionnait bien pour son horaire à lui parce qu'ils étaient habituellement occupés seulement à l'heure du souper.

[19] La prestataire a affirmé qu'elle ne voulait pas abandonner ses études pour donner la priorité au travail. Elle a reconnu qu'elle ne cherchait pas un emploi à temps plein. Malgré cela, elle a trouvé une façon d'équilibrer le travail et les études. Mais

---

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

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

quand les restaurants ont fermé dans sa province pendant la pandémie, la prestataire n'avait pas de travail du tout. Elle dit qu'elle est retournée travailler dès que le restaurant a rouvert, mais qu'il n'y avait pas de travail du tout dans le secteur de la restauration durant les fermetures.

[20] Je pense que la prestataire a démontré que sa situation était exceptionnelle. Même si elle n'a pas l'habitude d'équilibrer le travail à temps plein et les études à temps plein, je pense que son horaire montre qu'elle travaillait presque à temps plein tout en poursuivant ses études à temps plein. J'accorde beaucoup d'importance à cela. Je donne également beaucoup d'importance au fait que la prestataire a travaillé pour cet employeur pendant quatre ans selon un horaire semblable de travail à temps partiel.

[21] Je pense aussi que la pandémie de la Covid-19 et les fermetures dans l'industrie de la restauration sont des circonstances exceptionnelles. Je crois la prestataire lorsqu'elle dit qu'elle a cessé de travailler seulement quand le restaurant était fermé. Je crois également qu'elle est retournée travailler dès que le restaurant a rouvert.

[22] Étant donné les antécédents de travail et scolaires de la prestataire, son habitude de travailler 30 heures par semaine chez cet employeur, et vu les circonstances exceptionnelles de la pandémie et des fermetures de restaurants, j'estime que la prestataire a démontré que sa situation était exceptionnelle. J'estime qu'elle a réfuté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[23] Cependant, cela signifie seulement que je ne peux pas présumer que la prestataire n'est pas disponible pour travailler. Je dois encore examiner les deux articles de loi applicables à la disponibilité. La prestataire doit encore démontrer qu'elle est disponible pour travailler, comme toutes les autres personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi.

## Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi<sup>4</sup>

[24] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables<sup>5</sup>.

[25] La loi énonce des critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables<sup>6</sup>. Je dois regarder si les démarches étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable.

[26] Je dois aussi évaluer les démarches de la prestataire pour trouver un emploi. La loi présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme<sup>7</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- faire du réseautage;
- communiquer avec des employeurs éventuels.

[27] La Commission affirme que la prestataire n'en a pas fait assez pour trouver un emploi. La Commission dit que la prestataire a reconnu qu'elle n'a pas cherché un emploi. La Commission affirme qu'il n'est pas suffisant d'attendre que son employeur la rappelle au travail.

[28] La prestataire est en désaccord. Elle dit qu'elle était [traduction] « sûre à 100 % » de récupérer son emploi une fois que le restaurant rouvrirait. Elle affirme qu'il n'y avait pas de restaurants qui embauchaient pendant les fermetures parce que les ordonnances de santé publique les avaient tous fermés.

---

<sup>4</sup> La Commission n'a présenté aucun argument sur la façon dont elle a appliqué cet article de la loi. Je reconnais que des décisions de la division d'appel posent la question de savoir si la division générale doit tenir compte de cette partie de la loi, surtout lorsque la Commission n'a fourni aucune preuve ou observation sur cette question. Dans ce cas précis, toutefois, je choisis d'inclure une analyse de cette question. Je l'inclurai parce que la Commission dit avoir tenu compte de cette question quand elle a déclaré la prestataire inadmissible aux prestations. Je l'inclus également dans la présente analyse par souci de clarté parce que j'accueille l'appel de la prestataire.

<sup>5</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[29] Je suis d'accord avec la prestataire. J'estime que ses démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables dans sa situation.

[30] À l'audience, la prestataire et son patron ont dit qu'ils avaient un groupe de discussion pour tout le personnel. Son patron a affirmé qu'il l'a mis à jour chaque fois qu'il obtenait de nouveaux renseignements concernant des fermetures de restaurants et des ordonnances de santé publique.

[31] La prestataire a reconnu qu'elle a gardé le contact avec son employeur pendant les fermetures. Elle a dit avoir toujours été prête à retourner travailler dès qu'ils auraient besoin d'elle. Elle savait que les restaurants rouvriraient; elle n'a donc pas cherché d'autres types de travail. Elle aurait commencé à chercher différents types de travail si elle avait appris que le restaurant ne rouvrirait pas du tout.

[32] J'accorde une grande importance au fait que la prestataire est toujours retournée travailler immédiatement après la réouverture du restaurant. Son patron a dit qu'ils ont fermé trois fois : en mars 2020, en décembre 2020 et en mai 2021. Il a affirmé que la prestataire est toujours retournée immédiatement après qu'ils aient rouvert. Il a dit qu'elle est même venue sur les lieux de travail pour aider à entretenir la cour pendant la première fermeture en mars 2020.

[33] Je comprends que la prestataire n'a postulé aucun autre emploi alors que son lieu de travail était fermé. Je pense cependant que la prestataire a prouvé qu'elle faisait des démarches pour retourner travailler qui étaient habituelles et raisonnables dans sa situation particulière. J'estime que ses efforts visaient à trouver un emploi convenable parce qu'elle avait déjà un emploi. Elle a gardé le contact avec son employeur et était prête à retourner travailler dès qu'ils rouvriraient. La seule raison pour laquelle elle ne travaillait pas était la fermeture des restaurants. Elle a recommencé à travailler aussitôt qu'elle a été autorisée à le faire.

[34] Distribuer des curriculum vitae et postuler de nombreux emplois est parfois la façon la plus habituelle et raisonnable de trouver un emploi convenable. Cela dit, attendre d'être rappelée au travail par son employeur habituel est parfois la seule

chance qu'a une personne de trouver un emploi convenable. Dans ces cas, je pense que d'attendre un rappel en gardant le contact avec son employeur est la manière la plus habituelle et raisonnable de trouver un emploi convenable<sup>8</sup>.

[35] J'estime que les démarches de la prestataire pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables, compte tenu de sa situation.

### **Capable de travailler et disponible pour le faire**

[36] Je dois également examiner si la prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable<sup>9</sup>. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants :

1. Elle doit montrer qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. Son attitude et ses actions devraient démontrer qu'elle voulait retourner au travail dès qu'elle le pouvait;
2. Elle devait faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable;
3. Elle devait avoir évité d'établir des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler. Si elle a fixé des limites à sa recherche d'emploi, elle doit démontrer que celles-ci étaient raisonnables.<sup>10</sup>

[37] Je vais examiner chacun des éléments pour décider si la prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler.

---

<sup>8</sup> Je me fonde sur les décisions *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97, et *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93.

<sup>9</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96, la Cour d'appel fédérale affirme qu'une personne prouve sa disponibilité en démontrant le désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable est offert; en manifestant le désir de retourner au travail par le déploiement d'efforts pour trouver un emploi convenable et en ne posant pas de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, la Cour d'appel fédérale affirme que les prestataires démontrent un désir de retourner au travail par leur attitude et leur conduite. Elles doivent faire des démarches raisonnables pour trouver un emploi, et toute restriction à leur recherche d'emploi doit être raisonnable, compte tenu de leur situation. J'ai paraphrasé les principes énoncés dans ces décisions en langage clair.



– **Vouloir retourner travailler**

[38] Je crois que la prestataire a toujours voulu retourner travailler. Elle a démontré qu'elle satisfait à cet élément.

[39] La prestataire a affirmé qu'elle a travaillé et a fréquenté l'école de septembre 2020 jusqu'à maintenant. Elle a travaillé pendant sa pause estivale, et elle travaille encore maintenant. Elle a toujours dit qu'elle a cessé de travailler uniquement lorsque son lieu de travail a fermé en raison d'ordonnances de santé publique. Elle a toujours dit qu'elle était retournée au travail dès que le restaurant a rouvert.

[40] À l'audience, le patron de la prestataire était d'accord. Il a dit que la prestataire a toujours été l'une des premières employées à retourner travailler.

[41] Je crois la prestataire et son patron. J'estime que l'attitude et les actions de la prestataire démontrent qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

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

[42] J'estime que la prestataire a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable, compte tenu de sa situation.

[43] J'ai déjà expliqué pourquoi je pense que la prestataire faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Pour les mêmes motifs, je pense qu'elle a prouvé que ses démarches étaient suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[44] Je comprends que la prestataire n'a postulé aucun nouveau poste pendant que son lieu de travail était fermé. Je constate cependant qu'elle a maintenu un contact régulier avec son employeur habituel. Elle était prête à retourner travailler dès que le restaurant rouvrirait. Elle est, en fait, retournée au travail chaque fois que le restaurant a rouvert. Elle a dit qu'elle aurait commencé à chercher d'autres types de travail si elle avait appris que son lieu de travail ne rouvrirait pas.

[45] Dans sa situation, je trouve qu'il était raisonnable de la part de la prestataire d'attendre que son employeur habituel la rappelle au travail. C'était la façon la plus raisonnable pour elle de retourner travailler le plus rapidement possible<sup>11</sup>.

[46] J'estime que les démarches de la prestataire pour trouver un emploi étaient raisonnables, dans sa situation. J'estime qu'elle a satisfait aux critères de cet élément.

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

[47] La prestataire a établi des conditions personnelles parce qu'elle était aux études. Elle s'est limitée à du travail à temps partiel pour son employeur habituel. J'estime toutefois que ses conditions personnelles n'ont pas limité indûment ses chances de retourner travailler.

[48] La Commission soutient que la prestataire a trop de conditions personnelles. La Commission dit que son horaire scolaire et le fait qu'elle voulait seulement retourner travailler à temps partiel pour son employeur habituel ont limité exagérément ses chances de retourner travailler.

[49] La prestataire n'est pas d'accord. Elle dit qu'elle a établi l'équilibre entre le travail et les études d'une façon qui lui a permis de faire les deux. Elle a cessé de travailler uniquement en raison des fermetures de restaurants liées à la pandémie. Elle a dit s'être limitée à du travail à temps partiel pour son employeur habituel parce qu'elle a toujours su qu'elle retournerait au travail lorsque le restaurant rouvrirait.

[50] À l'audience, la prestataire a décrit son horaire scolaire. Elle a dit qu'elle avait des cours du lundi au vendredi, pendant la journée. Elle devait assister aux cours et ne pouvait pas modifier son horaire ou manquer les cours magistraux. Elle a cependant affirmé qu'il était possible pour elle de travailler en même temps parce qu'elle le faisait le soir et la fin de semaine. Son patron était d'accord et a dit que ces périodes étaient

---

<sup>11</sup> Encore une fois, je me fonde sur les décisions *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97 et *Canada (Procureur général) c MacDonald*, A-672-93.

les plus occupées pour eux. Ils ont tous deux dit que la prestataire travaillait de 26 à 32 heures par semaine même lorsqu'elle était aux études à temps plein.

[51] J'ai déjà expliqué pourquoi je pense que la prestataire a surmonté la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler. Pour les mêmes motifs, je pense qu'elle a démontré que son horaire scolaire n'a pas limité ses chances de retourner travailler.

[52] J'accorde une grande importance à l'habitude de la prestataire de travailler alors qu'elle est aux études. La prestataire a réussi à équilibrer le travail et les études, et elle a cessé de travailler uniquement quand le restaurant a fermé en raison d'ordonnances de santé publique. J'estime que la prestataire a démontré que son emploi du temps aux études n'a pas limité indûment ses chances de retourner travailler.

[53] La prestataire reconnaît qu'elle s'est limitée à travailler pour son employeur habituel. Dans sa situation, j'estime qu'il ne s'agissait pas d'une condition ayant limité indûment ses chances de retourner au travail.

[54] Le patron de la prestataire a dit que chaque fermeture a été relativement courte (pas plus de six semaines) et qu'elle a touché tous les restaurants de la région. Chaque fois que son employeur a rouvert, la prestataire est retournée au travail immédiatement. Je pense que cela montre qu'il était raisonnable de sa part d'attendre que son employeur la rappelle au travail. Ceci n'a pas placé de limites déraisonnables sur ses chances de retourner travailler, parce qu'après chaque fermeture, elle a bien repris le travail.

[55] La prestataire travaillait depuis longtemps pour son employeur. Elle travaillait environ 30 heures par semaine pour presque tout le temps qu'elle a passé à l'emploi de cet employeur. Elle a toujours pensé que la fermeture finirait et qu'elle reprendrait le travail. Puis, chaque fois, c'est ce qui est arrivé.

[56] Je pense qu'il était raisonnable de la part de la prestataire de se limiter à du travail à temps partiel auprès de son employeur habituel pendant les fermetures de restaurants. Je ne crois pas qu'elle ait ainsi limité ses chances de retourner travailler.

En fait, c'était probablement la manière la plus rapide pour elle de reprendre le travail, compte tenu de sa situation.

[57] J'estime que la prestataire a satisfait aux exigences de cet élément. Même si elle a fixé certaines limites à sa recherche d'emploi, je trouve que ces limites étaient raisonnables.

– **Alors, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour le faire?**

[58] J'estime que la prestataire voulait retourner travailler. Elle a fait des démarches de recherche d'emploi qui étaient raisonnables, dans sa situation. Elle a établi des conditions personnelles à cause de son horaire de cours et parce qu'elle voulait travailler chez son employeur habituel. J'estime cependant qu'il s'agissait de limites raisonnables dans les circonstances.

[59] Compte tenu des conclusions auxquelles je suis arrivée pour ces trois facteurs pris ensemble, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire et incapable de trouver un emploi convenable. Je suis d'avis qu'elle a démontré sa disponibilité pour la période au cours de laquelle elle fréquentait l'école (du 14 décembre 2020 au 28 avril 2021). Je conclus également qu'elle a démontré sa disponibilité à compter du 31 mai 2021, durant la fermeture de mai et juin 2021.

## **Conclusion**

[60] J'accueille l'appel de la prestataire. Je conclus qu'elle a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire.

Amanda Pezzutto

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