



[TRADUCTION]

Citation : *DG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 735

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

Décision

Partie appelante : D. G.
Représentante : Nora MacIntosh

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 (425713) datée du 21 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Raelene R. Thomas

Mode d'audience : Téléconférence
Date d'audience : Le 20 août 2021
Personnes présentes à l'audience : Appelant
Représentante de l'appelant

Date de la décision : Le 27 août 2021
Numéro de dossier : GE-21-1229

Décision

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

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler alors qu'il était à l'université. Cela signifie qu'il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible que le prestataire ait droit aux prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 5 octobre 2020 au 17 avril 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que la partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

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

[5] La Commission affirme que le prestataire n'était pas disponible parce que son permis d'études lui interdisait de travailler à temps plein alors qu'il fréquentait l'université.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme que son permis d'études ne lui interdit pas de travailler à temps plein. Le permis d'études indique qu'il ne peut pas travailler plus de vingt heures par semaine hors campus. Il dit qu'il peut travailler plusieurs heures sur le campus. Le prestataire affirme qu'il a travaillé à temps plein par le passé dans le cadre de permis d'études ayant les mêmes conditions et qu'il était disponible pour travailler du 5 octobre 2020 au 17 avril 2021.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler alors qu'il fréquentait l'université à temps plein?

Analyse

[8] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] Cependant, j'estime que je dois seulement décider si le prestataire était disponible pour travailler aux termes d'un article de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il s'agit de l'article 18(1)(a). Les motifs de ma conclusion sont expliqués ci-dessous.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire 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 sur l'assurance-emploi*. L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».

[11] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable. Cette exigence se trouve à l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens. Je vais examiner ces éléments plus loin.

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

[13] Selon l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission peut exiger d'une partie prestataire qu'elle prouve sa disponibilité en faisant 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 sur l'assurance-emploi*. L'article 9.001 ne précise pas que les critères visent à déterminer la

disponibilité d'une personne au sens de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[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 devenir inadmissible aux 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'elles ou ils satisfassent à une demande présentée au titre de l'article 50(8) et fournissent les renseignements exigés.

[15] L'examen du dossier d'appel montre que la Commission n'a pas déclaré le prestataire inadmissible parce qu'il a omis de se conformer à sa demande de renseignements concernant ses activités de recherche d'emploi. Je ne vois aucune preuve indiquant que la Commission a demandé au prestataire des renseignements sur ses activités de recherche d'emploi. Le dossier d'appel montre qu'on lui a demandé de remplir trois questionnaires sur la formation et il a proposé de fournir une liste de ses emplois passés et des endroits où il avait cherché du travail. En fait, la décision initiale de la Commission déclarait le prestataire inadmissible parce qu'il suivait un cours de formation et qu'il n'avait pas démontré sa disponibilité pour travailler.

[16] La Commission n'a posé aucune question au prestataire concernant ses activités de recherche d'emploi au cours du processus de révision. Elle s'est axée particulièrement sur le permis d'études du prestataire et sur les conditions du permis. La décision de révision de la Commission précisait qu'elle maintenait sa décision initiale et ajoutait que le permis d'études du prestataire lui interdisait de travailler à temps plein alors qu'il fréquentait l'université. Par conséquent, j'estime que je n'ai pas besoin de décider que les activités de recherche d'emploi du prestataire satisfont aux critères de l'article 9.001 afin de conclure qu'il est disponible pour travailler et admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[17] Ainsi, je dois seulement décider si le prestataire était disponible pour travailler aux termes de l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[18] Comme le prestataire était aux études pendant cette période, je dois tenir compte de la présomption selon laquelle les prestataires qui sont aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler¹. Je vais d'abord examiner si cette présomption s'applique au prestataire. Je vais ensuite aborder les articles de loi sur la disponibilité.

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

[19] J'estime que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler parce qu'il étudiait à temps plein.

[20] La présomption s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein. La présomption peut être réfutée, ce qui signifie qu'elle ne s'appliquerait pas. Le prestataire peut réfuter la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler en démontrant qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études². Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas³.

[21] Le prestataire était inscrit à trois cours aux sessions d'automne 2020 et d'hiver 2021. Son université le considérait comme un étudiant à temps plein. Il a déclaré qu'il n'était pas tenu d'assister aux cours en personne ou virtuellement à heure fixe. Les trois cours comportaient des présentations préenregistrées qu'il pouvait écouter au moment de son choix. Il a dit qu'il consacrait de cinq à neuf heures par semaine à ses études, y compris le temps passé à visionner les présentations préenregistrées.

[22] J'ai demandé au prestataire pourquoi il avait dit à un agent de Service Canada qu'il n'abandonnerait pas ses études si on lui offrait un emploi à temps plein. Le prestataire a répondu qu'il ne serait pas nécessaire d'abandonner ses études à cause

¹ Cette présomption est énoncée dans la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321. C'est ainsi que je fais référence aux affaires judiciaires qui contiennent des principes que la loi m'oblige à appliquer aux circonstances du présent appel.

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

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

de la façon dont les cours étaient offerts. Il pouvait planifier son visionnement des cours à des heures qui lui convenaient et quand il ne travaillait pas.

[23] Le prestataire a présenté au Tribunal une liste des emplois qu'il a occupés et des heures qu'il a travaillées alors qu'il était inscrit à un programme d'études à temps plein. Les renseignements montrent clairement que le prestataire a l'habitude de travailler tout en étant aux études à temps plein. Au cours de la session d'automne 2020, il a continué à travailler à temps partiel. Pendant la session d'hiver 2021, il a travaillé de 15 à 30 heures par semaine.

[24] La Commission affirme que le prestataire devait être disponible pour travailler à temps plein tout en étant aux études.

[25] Je ne suis pas d'accord avec la Commission pour dire que le prestataire devait être disponible pour travailler à temps plein tout en étant aux études; il n'y a pas d'exigence semblable dans la loi. Son obligation était de démontrer qu'il était disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail.

[26] J'estime que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler parce qu'il est aux études à temps plein. Il a l'habitude de travailler tout en étant inscrit à un programme d'études à temps plein. Il n'était pas tenu d'assister aux cours, en personne ou virtuellement, à heure fixe. Il ne consacrait pas plus de neuf heures par semaine à passer en revue les présentations préenregistrées, à étudier et à faire ses travaux. Il pouvait choisir le moment où il y consacrait du temps. Il a travaillé à temps partiel pendant les deux sessions. Compte tenu de ces éléments de preuve, j'estime que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler en raison de ses études à temps plein.

[27] Le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler parce qu'il étudie à temps plein. Jusqu'à maintenant, la Cour d'appel fédérale n'a pas établi de lien entre la présomption et les articles de loi traitant de la disponibilité. Puisque ce lien n'est pas clair, je vais poursuivre mon examen de ces articles de loi, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé être disponible.

Capable de travailler et disponible pour le faire

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

[29] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si le prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable. Le prestataire doit prouver les trois éléments suivants⁴ :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[30] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire⁵.

- Vouloir retourner travailler

[31] J'estime que le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert.

[32] Le prestataire a occupé divers emplois tout en étant inscrit à l'université. Il a affirmé qu'il veut travailler pour acquérir de l'expérience pour des emplois futurs après avoir terminé ses études. Il a ajouté qu'il a besoin de travailler pour des raisons financières. Il finance ses études avec l'aide de ses parents. Il doit travailler pour payer un logement et son épicerie. Le prestataire a travaillé pendant les sessions

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 ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

⁵ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

d'automne 2020 et d'hiver 2021. Ces éléments de preuve me disent que le prestataire a montré qu'il voulait retourner travailler.

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

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

[34] Un autre article de la loi prévoit une liste d'activités de recherche d'emploi à examiner quand je dois trancher la question de la disponibilité⁶. Cet autre article ne s'applique pas dans le cadre de l'appel du prestataire. Je choisis cependant d'examiner cette liste à titre indicatif pour m'aider à vérifier si le prestataire a fait des démarches pour trouver un emploi convenable⁷.

[35] La liste compte neuf activités de recherche d'emploi : évaluer les possibilités d'emploi; rédiger un curriculum vitae ou une lettre de présentation; s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement; participer à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi; faire du réseautage; communiquer avec des employeurs éventuels; présenter des demandes d'emploi; participer à des entrevues et participer à des évaluations des compétences⁸.

[36] Le prestataire a déclaré qu'il travaillait comme adjoint à la recherche et correcteur pour le même professeur depuis septembre 2017. Il a travaillé 15 heures semaine comme adjoint à la recherche et 2,5 heures semaine comme correcteur au cours des sessions d'automne et d'hiver. Pendant les sessions d'été, il a travaillé 37,5 heures semaine comme adjoint à la recherche. Il n'y avait pas de travail de correction durant ces sessions.

⁶ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, qui sert à l'application de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁷ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Ici, les activités de la liste peuvent me servir seulement de points de repère.

⁸ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[37] Le prestataire a déclaré qu'une fois qu'il a commencé à travailler comme adjoint à la recherche et correcteur pour le même professeur, il n'avait pas besoin de postuler à nouveau pour continuer à travailler avec ce professeur et d'occuper ces postes chaque session. Le poste était le sien. Normalement, l'emploi d'adjoint à la recherche aurait commencé en octobre 2020. Il allait poursuivre le travail de recherche qu'il avait fait en août 2020. Le prestataire a consulté le professeur pour savoir la date à laquelle l'emploi d'adjoint à la recherche commencerait. À la mi-octobre 2020, on lui a dit qu'il devait commencer en novembre 2020. En novembre, le prestataire a appris que l'emploi était retardé jusqu'en janvier 2021. L'université exigeait qu'il soit affiché. Le prestataire a postulé en décembre 2020 et a obtenu le poste.

[38] Alors qu'il attendait que l'emploi d'adjoint à la recherche commence, le prestataire a continué à travailler à temps partiel comme correcteur. Le prestataire a déclaré qu'il avait participé à des salons de l'emploi organisés par des employeurs éventuels dans son domaine d'études. Le prestataire a postulé des postes à certains de ces salons de l'emploi. Il affirme avoir pris part au programme Étudier pour m'y établir qui aide les étudiants à trouver des emplois, à rédiger un curriculum vitae, et à acquérir d'autres compétences professionnelles. Le prestataire a un curriculum vitae qui est affiché sur des sites Web de recherche d'emploi. Il a cherché du travail en ligne, y compris sur le site Web de publicité et de recrutement de son université. Le prestataire a déclaré avoir discuté avec ses amis et ses proches parents d'emplois disponibles dans leurs villes et dans leurs milieux de travail.

[39] La jurisprudence a affirmé que lorsqu'une personne a une bonne raison de croire qu'on la rappellera au travail, elle peut, pendant une période raisonnable, considérer le rappel promis comme étant la meilleure possibilité d'emploi ou la possibilité la plus probable⁹.

[40] Les antécédents professionnels fournis par le prestataire montrent qu'il a travaillé comme adjoint à la recherche pendant les sessions d'automne et d'hiver de 2017 à

⁹ Se référer aux CUB 14685, 14554 et 21160. Bien que je ne sois pas liée par les CUB, je suis guidée par les principes contenus dans ces CUB pour rendre ma décision.

2020. Pendant les sessions d'automne 2017, 2018 et 2019, le travail a commencé au cours de la dernière semaine de septembre ou de la première semaine d'octobre. Cet élément de preuve appuie le témoignage du prestataire selon lequel il allait retourner travailler comme adjoint à la recherche auprès du même professeur avec qui il avait travaillé au cours des trois années précédentes. Le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas à postuler le poste, puisque c'était le sien une fois qu'on avait établi qu'il devait recommencer. À mon avis, il était raisonnable que le prestataire croie qu'il serait rappelé au travail en octobre.

[41] J'estime que la meilleure possibilité d'emploi convenable pour le prestataire, pendant une période raisonnable d'environ 16 semaines, était de continuer à travailler à temps partiel comme correcteur et d'être disponible pour le poste d'adjoint à la recherche une fois que ce poste serait disponible. Le prestataire a continué à chercher du travail tout en attendant l'ouverture du poste en recherche. Il a fait cela en assistant à des salons de l'emploi, en affichant son curriculum vitae en ligne, en consultant des sites Web d'affichage d'offres d'emploi et en faisant du réseautage axé sur le travail avec de la famille et des amis. J'estime que les activités de recherche d'emploi du prestataire, combinées à son retour attendu au poste d'adjoint à la recherche, prouvent qu'il a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

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

[42] J'estime que le prestataire n'a pas établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[43] La Commission affirme que le permis d'études du prestataire le limitait à 20 heures de travail par semaine. Elle affirme avoir examiné le règlement¹⁰ qui régit le permis d'études, et il n'y a aucune mention concernant le fait de travailler plus de

¹⁰ Trois conditions sont liées au permis d'études du prestataire : 1) il doit quitter le Canada avant une date précise; 2) il ne peut conclure de contrat d'emploi avec un employeur qui offre des activités de danse nue ou érotique, des services d'escorte ou des massages érotiques 3) il peut accepter un emploi sur le campus ou hors campus s'il répond aux critères d'admissibilité conformément à l'alinéa R186(F), (V) ou (W) et doit cesser de travailler s'il ne répond plus à ces critères. « R » signifie *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (DORS/2002-227).

20 heures tout en étant aux études. La Commission dit que le règlement précise que le travail à temps plein est autorisé seulement pendant les congés prévus au calendrier entre les sessions d'études. Elle affirme que même si le prestataire pouvait travailler plus de 20 heures semaine sur le campus, ce serait la même chose que pour toute autre personne qui est limitée à travailler pour un seul employeur, et cela ne satisfait pas aux exigences de disponibilité de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La Commission soutient que, puisque le prestataire a un permis d'études qui ne lui permet pas de travailler plus de 20 heures semaine tout en étant aux études, il est incapable de prouver qu'il est disponible pour travailler conformément aux exigences de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[44] La représentante du prestataire a soutenu que le règlement régissant le permis d'études de ce dernier comporte trois conditions, mais que ces conditions fonctionnent séparément plutôt qu'ensemble. La représentante du prestataire a fourni un site Web du gouvernement du Canada intitulé « Permis d'études : Travail hors campus ». Le site Web précise ce qui suit : « Cette section contient des politiques, des procédures et des instructions destinées au personnel d'IRCC. Elle est publiée sur le site Web du ministère par courtoisie pour les intervenants¹¹ ».

[45] Selon le site Web, les étudiants admissibles peuvent travailler hors campus sans permis de travail (alinéa R186(v)). Les critères d'admissibilité sont : le fait de détenir un permis d'études valide, être étudiant à temps plein inscrit à un programme postsecondaire d'une durée d'au moins six mois menant à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat¹². Le site Web précise que les étudiants autorisés à travailler aux termes de l'alinéa R186(v) peuvent travailler jusqu'à 20 heures par semaine pendant une session d'études normale, et à temps plein pendant les congés prévus au calendrier¹³. Le site Web dit ce qui suit : « Aucune restriction n'empêche les étudiants de travailler

¹¹ IRCC signifie Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Ces renseignements se trouvent à la page GD6-6 du dossier d'appel.

¹² Ces renseignements se trouvent à la page GD6-7 du dossier d'appel. J'ai reformulé les renseignements du site Web pour tenir compte de la situation du prestataire.

¹³ Ces renseignements se trouvent à la page GD6-10 du dossier d'appel.

sur le campus [conformément à l'alinéa R186f)] en plus de travailler hors campus s'ils continuent de répondre aux critères d'admissibilité applicables¹⁴ ».

[46] La représentante du prestataire a soutenu que le *Règlement sur l'immigration et sur la protection des réfugiés* ne restreint nulle part le nombre d'heures que le prestataire est autorisé à travailler sur le campus. Elle a dit que la deuxième restriction du permis d'études, à savoir l'alinéa R186(v), touche le travail hors campus. La représentante du prestataire a affirmé que celui-ci n'est pas limité au travail pour un seul employeur. Elle a souligné que le site Web prévoit que l'employeur sur le campus peut être l'établissement d'enseignement, une faculté, une association étudiante, l'étudiant lui-même (travail autonome sur le campus), une entreprise privée ou un entrepreneur du secteur privé offrant des services à l'établissement d'enseignement sur le campus¹⁵. La représentante du prestataire a affirmé que le curriculum vitae de ce dernier montre qu'il a travaillé pour plus d'un employeur situé sur le campus en plus de travailler hors campus.

[47] Selon l'article 186 du *Règlement sur l'immigration et sur la protection des réfugiés*, « L'étranger peut travailler au Canada sans permis de travail :

f) à titre de personne employée sur le campus du collège ou de l'université où son permis d'études l'autorise à étudier et où il est étudiant à temps plein, pour la période autorisée de son séjour à ce titre;

v) s'il est titulaire d'un permis d'études et si, à la fois :

(i) il est un étudiant à temps plein inscrit dans un établissement d'enseignement désigné au sens de l'article 211.1,

(ii) il est inscrit à un programme postsecondaire de formation générale, théorique ou professionnelle ou à un programme de formation professionnelle de niveau secondaire offert dans la province de Québec,

¹⁴ Ces renseignements se trouvent aux pages GD6-10 et GD6-11 du dossier d'appel.

¹⁵ Ces renseignements se trouvent à la page GD6-17 du dossier d'appel.

chacun d'une durée d'au moins six mois, menant à un diplôme ou à un certificat,

(iii) il travaille au plus vingt heures par semaine au cours d'un semestre régulier de cours, bien qu'il puisse travailler à temps plein pendant les congés scolaires prévus au calendrier;

w) s'il est ou a été titulaire d'un permis d'études, a terminé son programme d'études et si, à la fois :

(i) il a satisfait aux exigences énoncées à l'alinéa v),

(ii) il a présenté une demande de permis de travail avant l'expiration de ce permis d'études et une décision à l'égard de cette demande n'a pas encore été rendue;¹⁶ »

[48] Je suis d'accord avec le prestataire pour dire que son permis d'études ne le limite pas à vingt heures de travail par semaine. L'article 186 du *Règlement sur l'immigration et sur la protection des réfugiés* compte 26 alinéas. L'emploi du « ; » entre les alinéas signifie qu'une personne peut être visée par plus d'un d'entre eux, mais on ne les applique pas ensemble pour établir une restriction plus large que celle qui existe dans chacun des alinéas.

[49] À mon avis, le prestataire pouvait travailler plusieurs heures sur le campus à condition de détenir un permis d'études valide. Son permis d'études limitait uniquement ses heures de travail hors campus. Le préambule de l'article 186 du *Règlement sur l'immigration et sur la protection des réfugiés* précise qu'un étranger peut travailler au Canada sans permis de travail. Si on les considère ensemble, le préambule et l'alinéa 186(f) du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* — qui parle de travailler « à titre de personne employée sur le campus du collège ou de l'université où son permis d'études l'autorise à étudier et où il est étudiant à temps plein, pour la période autorisée de son séjour à ce titre » — signifient qu'il n'y a aucune limite au

¹⁶ Voir <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/reglements/DORS-2002-227/section-186.html>. J'ai inclus les articles pertinents à la situation du prestataire.

nombre d'heures qu'une personne qui étudie à temps plein et qui détient un permis d'études est autorisée à travailler sur le campus de son établissement d'enseignement. Cette interprétation est appuyée par les renseignements fournis par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada sur son site Web, que j'ai cité plus haut.

[50] Les conditions liées au permis d'études du prestataire ne limitaient pas ses heures de travail parce qu'il a pu occuper des emplois sur le campus et travailler plus de 20 heures semaine. En conséquence, j'estime que le permis d'études du prestataire ne constitue pas une condition personnelle pouvant limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

[51] De plus, comme je l'ai souligné, le prestataire n'est pas tenu de démontrer qu'il était disponible pour travailler à temps plein tout en étant aux études; il n'y a pas d'exigence semblable dans la loi. Son obligation était de démontrer qu'il était disponible pour travailler conformément à ses antécédents de travail. Le prestataire a déclaré que les modalités et conditions de ses permis d'études antérieurs à partir de 2017 étaient les mêmes que celles de son permis d'études actuel.

[52] Comme je l'ai déjà dit, les obligations académiques du prestataire ne limitaient pas sa capacité de travailler. Il pouvait choisir le moment du visionnement des présentations préenregistrées dans le cadre de ses cours et le moment où il étudiait. Par conséquent, j'estime que les études du prestataire ne constituent pas une condition personnelle pouvant limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

[53] Le prestataire a déclaré avoir toujours travaillé selon des conditions semblables à celles du permis d'études qui était en vigueur du 5 octobre 2020 au 17 avril 2021. Il a déclaré qu'il a un accès au transport en commun qui lui permettrait de se rendre au travail. Il n'a aucune limite quant à la distance qu'il peut parcourir pour se rendre au travail. Il n'y a aucun moment de la journée auquel il ne peut pas travailler. Comme son programme d'études se déroulait entièrement en ligne, il était prêt à déménager pour le travail. Le prestataire était disposé à travailler au salaire minimum et accepterait un poste qui exigerait une formation en milieu de travail. Ces éléments de preuve me

disent que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter ses chances de retourner sur le marché du travail.

- **Alors, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour le faire?**

[54] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[55] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

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

Raelene R. Thomas

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