



[TRADUCTION]

Citation : *HS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 903

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

Décision

**Partie appelante :
Représentante ou
représentant :**

H. S.
Joel Yinger

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (425604) datée du 7 juin 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Charlotte McQuade

Mode d'audience :

Vidéoconférence

Date de l'audience :

Le 23 août 2021

**Personnes présentes à
l'audience :**

Appelante
Personne représentant l'appelante

Date de la décision :

Le 12 septembre 2021

Numéro de dossier :

GE-21-1150

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] H. S. (prestataire) n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler à partir du 5 avril 2021. Cela signifie qu'elle ne peut pas recevoir de prestations régulières d'assurance-emploi à compter de cette date.

Aperçu

[3] La prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi. Lorsque celles-ci ont pris fin, le 7 avril 2021, la prestataire a demandé à la Commission de l'assurance-emploi du Canada de convertir sa demande en prestations régulières. La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 5 avril 2021 parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, une partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. La prestataire doit prouver cela 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.

[5] La Commission affirme que la prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières à compter du 5 avril 2021 parce qu'elle n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle était inscrite à temps plein à un programme universitaire. La Commission affirme que la prestataire avait établi une restriction personnelle qui limitait indûment sa capacité à retourner sur le marché du travail, car elle était seulement disposée à accepter un travail à temps partiel à l'extérieur de son horaire de cours. La Commission affirme également que le nombre d'emplois auxquels a postulé la prestataire n'est pas indicatif d'un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert.

[6] La prestataire n'est pas d'accord et affirme que, même si son école la considère comme une étudiante à temps plein, on lui a accordé une charge de cours réduite de deux cours à titre d'étudiante ayant un handicap. Elle affirme donc que la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas. La prestataire affirme que si la présomption s'applique, elle a des circonstances exceptionnelles qui lui permettraient de la réfuter. Elle dit que ses cours étaient en ligne et que les leçons étaient enregistrées, ce qui rendait son horaire flexible. Elle a également maintenu un horaire de travail de 15 à 30 heures par semaine pendant ses études universitaires et elle choisit toujours son horaire de cours en tenant compte du travail. La prestataire affirme qu'à partir du 5 avril 2021, elle consacrait entre 18 et 24 heures par semaine à ses études, ce qui lui laissait beaucoup de temps pour travailler. La prestataire affirme qu'elle a des limitations médicales, de sorte qu'un travail convenable pour elle était un travail sédentaire ou un travail physique de 30 heures maximum par semaine. La prestataire affirme qu'elle cherchait et était en mesure d'accepter un emploi convenable pendant qu'elle fréquentait l'école. La prestataire soutient qu'elle cherche activement du travail depuis le 5 avril 2021.

[7] J'ai décidé, pour les motifs exposés ci-dessous, que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité pour travailler à partir du 5 avril 2021.

Question que je dois examiner en premier

Dossiers connexes entendus conjointement

[8] J'ai décidé d'entendre le présent appel avec le dossier connexe du Tribunal GE-21-1149, car les parties étaient les mêmes, il y avait des faits connexes et cela ne représentait pas de préjudice apparent ou d'injustice pour l'une ou l'autre des parties. Cependant, comme les questions en litige sont différentes dans chaque cas, j'ai rédigé une décision distincte pour chaque appel.

J'accepterai les documents envoyés après l'audience

[9] La prestataire a témoigné au sujet de sa recherche d'emploi, mais elle n'avait fourni aucun dossier de recherche d'emploi. J'ai donné à la prestataire l'occasion de

fournir un dossier de recherche d'emploi après l'audience, ce qu'elle a fait¹. J'ai admis cette information en preuve, car elle est pertinente à la question de la disponibilité. Comme il s'agissait de nouveaux renseignements que la Commission n'avait pas vus avant l'audience, je les ai envoyés à la Commission en lui donnant la possibilité de répondre. La Commission a envoyé des observations supplémentaires le 25 août 2021, que j'ai pris en considération au moment de rendre la présente décision².

Question en litige

[10] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études à compter du 5 avril 2021?

Analyse

[11] Il y a deux articles de loi qui exigent que les parties prestataires démontrent leur disponibilité à travailler.

[12] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire qui demande des prestations doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables⁴ ».

[13] Si une partie prestataire ne se conforme pas à une demande visant à prouver qu'elle a fait des démarches raisonnables et habituelles, elle peut être exclue du bénéfice des prestations jusqu'à ce qu'elle se conforme à une demande et fournisse les renseignements demandés⁵. Pour exclure une partie prestataire au titre de cet article, la

¹ Voir la page GD7 du dossier d'appel.

² Voir la page GD9-1 du dossier d'appel.

³ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir le paragraphe 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Commission doit d'abord lui demander une preuve et préciser le type de preuve qui satisfera à ses exigences⁶.

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable⁷. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁸. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[15] La Commission affirme dans ses observations que la prestataire a été exclue pour les deux raisons. Toutefois, la Commission n'a pas expliqué dans ses observations comment la prestataire avait omis de fournir la preuve qu'elle faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi. Il n'y a pas non plus d'information dans le dossier de la Commission qui démontre qu'elle a demandé à la prestataire de fournir la preuve qu'elle faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable ou qu'elle lui a dit quel genre de preuve était nécessaire. Je conclus donc qu'on n'a pas demandé à la prestataire de fournir cette preuve.

[16] Puisque la Commission n'a pas demandé à la prestataire de fournir la preuve qu'elle faisait des démarches raisonnables et habituelles pour trouver un emploi convenable, ou de lui dire quel type de preuve satisferait à ses exigences, j'estime que la Commission ne peut pas exclure la prestataire du bénéfice des prestations pour ne pas lui avoir fourni la preuve qu'elle a fait des démarches raisonnables et habituelles pour obtenir un emploi⁹.

[17] J'examinerai ensuite si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

⁶ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688. Je ne suis pas tenue d'appliquer d'autres décisions du Tribunal. Toutefois, j'estime que le raisonnement dans cette décision est convaincant et je l'adopte donc.

⁷ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁸ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁹ Voir l'article 50(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Présomption que les personnes aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

[18] 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 travailler¹⁰. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on peut supposer que les personnes qui sont aux études ne sont pas disponibles pour travailler lorsque la preuve démontre qu'elles étudient à temps plein.

[19] Je vais commencer par me demander si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais voir si elle était disponible pour travailler.

[20] La présomption selon laquelle les personnes aux études ne sont pas disponibles pour travailler s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein.

La prestataire soutient qu'elle est une étudiante à temps plein

[21] La prestataire affirme qu'elle n'est pas étudiante à temps plein.

[22] La prestataire a déclaré qu'elle terminait sa quatrième année d'un programme de psychologie à temps plein à l'Université X. Elle avait été inscrite de 2003 à 2012 comme étudiante à temps partiel. En septembre 2018, elle s'est inscrite comme étudiante à temps plein, mais a été approuvée pour une charge de cours réduite de deux cours, car elle a un trouble d'apprentissage. Elle dit qu'une personne étudiant à temps plein suivrait entre trois et cinq cours par trimestre. La prestataire a expliqué que ses trimestres scolaires allaient de septembre à décembre, de janvier à avril, puis de mai à août. Il n'y a pas de congé d'été.

[23] La prestataire a déclaré que ses deux cours duraient chacun 2 heures et 50 minutes. Comme elle avait deux cours, elle passait 5 heures et 40 minutes par semaine à assister à ses cours. En plus de cela, elle passait de 12 à 16 heures à faire des

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

travaux scolaires. La prestataire a estimé qu'à compter du 5 avril 2021, elle consacrait environ 18 et 22 heures par semaine à ses études.

[24] La prestataire a déclaré que, du 5 avril 2021 à la fin de ce trimestre et du trimestre d'été commençant en mai 2021, tous ses cours étaient en ligne, et ils étaient enregistrés alors elle pouvait les écouter n'importe quand. La participation n'était pas obligatoire. La prestataire a expliqué qu'elle faisait ses travaux scolaires lorsqu'elle avait le temps. Elle a expliqué qu'en raison de la pandémie, l'université offrait beaucoup de souplesse pour ce qui était de l'établissement des horaires. Certains des cours étaient offerts à différents moments. Certains étaient offerts la nuit. Certains offraient l'option de choisir encore un bloc de trois heures ou deux blocs d'une heure et demie. La prestataire a déclaré qu'elle n'avait jamais eu de problème à travailler tout en étant aux études.

[25] La prestataire dit que, puisqu'elle suivait seulement deux cours et qu'elle consacrait de 18 à 22 heures par semaine à ses études, elle n'était pas une étudiante à temps plein.

[26] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que la prestataire leur a dit qu'elle fréquentait l'école à temps plein. La Commission dit que le 5 décembre 2020, la prestataire a rempli un questionnaire et a dit qu'elle passait de 15 à 24 heures par semaine sur son cours et qu'elle était considérée comme étant à temps plein¹¹. Elle a dit la même chose dans un questionnaire daté du 24 janvier 2021. La prestataire a également dit à l'agente de révision de la Commission, le 7 juin 2021, qu'elle passait de 20 à 25 heures par semaine sur ses cours et qu'elle était considérée comme une étudiante à temps plein, même si elle avait une charge de cours réduite¹².

[27] J'accepte le témoignage crédible de la prestataire selon lequel, bien qu'elle soit considérée comme une étudiante à temps plein, elle a un trouble d'apprentissage et elle est autorisée à avoir une charge de cours réduite de deux cours. J'accepte aussi son

¹¹ Voir les pages GD3-12 et GD3-13 du dossier d'appel.

¹² Voir les pages GD3-25 et GD3-26 du dossier d'appel.

témoignage selon lequel le nombre de cours qu'elle suit est inférieur à celui des autres étudiantes et étudiants à temps plein qui suivent habituellement de trois à cinq cours.

[28] La prestataire a dit à la Commission qu'elle consacrait de 15 à 24 heures par semaine à ses cours. Elle a déclaré qu'elle consacrait de 18 à 22 heures par semaine au total à ses études. J'estime en fait que le temps total que la prestataire consacrait à ses cours variait entre 15 et 24 heures par semaine.

[29] Bien que le fait que l'université considère que son programme est à temps plein soit un facteur à prendre en considération, je ne suis pas liée par la catégorisation de l'université. J'estime qu'une comparaison avec les heures qu'une partie prestataire pourrait passer à travailler est également un facteur pertinent, de même que le nombre de cours suivis.

[30] Je juge que la prestataire ne fréquente pas l'école à temps plein. Une semaine de travail typique équivaut à environ 35 heures par semaine. Le temps que la prestataire consacre à ses études est, au maximum, toujours 11 heures de moins de 35 heures par semaine et au minimum, moins de la moitié de ce temps. De plus, la prestataire suit seulement deux cours, ce qui est inférieur au nombre de cours suivis par une étudiante ou un étudiant à temps plein typique. Je conclus ainsi que la prestataire n'était pas une étudiante à temps plein et que la présomption ne s'applique donc pas à elle.

[31] Cela signifie seulement que la prestataire n'est pas présumée non disponible pour travailler. Je dois toujours décider si la prestataire a prouvé qu'elle est effectivement disponible pour travailler.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[32] Je dois également examiner si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹³. La

¹³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

jurisprudence établit trois facteurs dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹⁴ :

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

[33] Lorsque j'examine chacun de ces facteurs, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁵.

Emploi convenable

[34] La prestataire soutient qu'elle ne pouvait pas, pour des raisons médicales, travailler plus de 30 heures par semaine à des tâches physiques, comme un emploi de préposée à l'entretien ou de serveuse. Elle dit qu'elle aurait pu faire un travail sédentaire à temps plein.

[35] Pour évaluer si la prestataire a prouvé sa disponibilité pour un emploi convenable, je dois décider ce qui est considéré comme un emploi convenable pour elle.

[36] En ce qui concerne les restrictions médicales, la loi dit qu'un emploi convenable pour la prestataire est un emploi que son état de santé et ses capacités physiques lui permettent de faire, et auquel elle peut se rendre¹⁶.

[37] La *Loi sur l'assurance-emploi* ne précise pas qu'un rapport médical est requis pour justifier les restrictions médicales, et la prestataire n'a pas fourni de rapport médical. Je dois donc décider si le témoignage de la prestataire au sujet de ses

¹⁴ Ces trois facteurs figurent 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ Voir l'article 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

restrictions est crédible. Il incombe à la prestataire de prouver qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle ait ces restrictions.

[38] La prestataire a déclaré qu'en plus de son trouble d'apprentissage, elle est allergique aux produits de nettoyage et aux métaux. Elle est aussi atteinte d'anxiété, de fibromyalgie et de douleurs chroniques. La prestataire affirme qu'en raison de ses problèmes de santé, elle est incapable de travailler plus de 30 heures par semaine à quelque type de travail physique que ce soit. Elle dit avoir déjà travaillé à la ferme, comme serveuse et comme préposée à l'entretien, qui sont tous des emplois physiques. Elle a travaillé comme préposée à l'entretien à son compte de 2013 à 2019. Cependant, elle affirme qu'avant même d'avoir commencé à fréquenter l'école à temps plein, elle n'était pas capable de travailler à son entreprise de nettoyage plus de 30 heures par semaine en raison de ses limitations physiques. La prestataire a expliqué que c'était pour cela qu'elle poursuivait ses études afin de pouvoir s'éloigner du travail physique.

[39] La prestataire affirme avoir continué de travailler à son compte après avoir commencé ses études à temps plein en septembre 2018. Cependant, elle trouvait que cela devenait difficile en raison de ses allergies. Comme elle avait déjà travaillé dans un restaurant, elle a commencé à travailler à temps partiel dans un petit restaurant en octobre 2018. Elle dit qu'elle travaillait les dimanches pendant trois heures tout en poursuivant ses activités de nettoyage. La prestataire a expliqué qu'après avoir obtenu l'emploi au restaurant, elle faisait des quarts de travail de trois heures les dimanches, elle continuait de travailler à son compte et elle fréquentait l'école à temps plein selon son horaire modifié de deux cours. Elle a commencé à ralentir ses activités de nettoyage en octobre 2019 et elle a fermé son entreprise complètement à la fin de 2019.

[40] La prestataire a dit avoir obtenu un emploi dans un autre restaurant en octobre 2019. Elle dit qu'elle a travaillé simultanément à ce nouvel emploi et à l'autre restaurant jusqu'au 9 février 2020, en plus d'aller à l'école.

[41] La prestataire a dit que ses quarts de travail au restaurant étaient du mardi au samedi de 16 h 30 à l'heure de fermeture, soit 20 heures ou 21 heures, selon la journée. Elle avait des tâches de nettoyage qui prenaient environ une demi-heure. La prestataire dit qu'elle travaillait de 20 à 30 heures par semaine en plus de ses études. Le 9 février 2020, son emploi au petit restaurant a pris fin, alors elle a continué de travailler seulement à l'autre restaurant.

[42] La prestataire a expliqué qu'en raison de la pandémie, le restaurant a été fermé pendant la période de fermeture et qu'elle a été mise à pied. Elle a été rappelée au travail à la fin de juin 2020, mais elle travaillait seulement du mercredi au samedi, de 16 h 30 jusqu'à l'heure de fermeture. Elle a perdu son quart de travail du mardi. La prestataire a expliqué qu'elle avait conservé son emploi au restaurant jusqu'en septembre 2020.

[43] J'ai interrogé la prestataire au sujet des notes de l'agente de révision. Ces notes montraient qu'on avait demandé à la prestataire si un médecin l'avait informée qu'en raison de ses invalidités, elle était disponible de façon permanente seulement pour travailler à temps partiel. Les notes précisent que la prestataire a dit que cela n'était pas le cas. Elle a expliqué qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein vu qu'elle était aux études. Les notes précisent également qu'on a posé la question suivante à la prestataire : [traduction] « Si vous n'étiez pas étudiante, seriez-vous disponible pour travailler à temps plein, ou seriez-vous toujours limitée à travailler à temps partiel en raison de vos invalidités? » La réponse de la prestataire a été notée comme suit : [traduction] « J'ai effectivement une invalidité permanente qui a une incidence sur certains aspects de ma vie, mais elle n'a aucune répercussion sur ma capacité à travailler à temps plein. » Les notes mentionnent aussi que la prestataire a dit avoir été en mesure de travailler entre 15 et 25 heures tout en étant aux études, et que si on lui offrait un emploi à temps plein, elle ne serait pas en mesure de l'accepter¹⁷.

[44] La prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas dit à l'agente de révision qu'elle n'accepterait pas un emploi à temps plein. Elle affirme avoir expliqué à l'agente qu'elle

¹⁷ Voir les pages GD3-25 et GD3-26 du dossier d'appel.

ne pouvait pas travailler à temps plein dans des emplois physiques, et qu'elle faisait donc des études pour pouvoir éventuellement travailler à temps plein. Elle dit que l'agente lui a dit qu'elle ne considérait pas l'école comme un emploi. La prestataire a dit avoir expliqué à l'agente qu'elle était limitée en raison d'invalidités. Elle dit avoir expliqué combien d'heures elle pouvait travailler dans certains secteurs. Elle dit qu'elle n'a jamais dit qu'elle ne travaillerait pas à temps plein. Elle dit que l'agente ne l'écoutait pas et elle a même dit à l'agente : [traduction] « Je ne pense pas que vous entendez ce que je vous dis. » La prestataire affirme que l'agente a raccroché pendant une discussion pour savoir si elle avait quitté son emploi au restaurant. Elle dit qu'elle ne croit pas qu'elles ont été déconnectées, car l'agente ne l'a pas rappelée. Elle s'est donc rendue au bureau de Service Canada pour essayer de faire un suivi. On lui a suggéré d'attendre une décision ou de communiquer avec son député. Elle s'est ensuite adressée à son député afin qu'il s'informe de la situation en son nom.

[45] Bien qu'il n'y ait pas de preuve médicale au dossier, j'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle était incapable de travailler plus de 30 heures par semaine à un travail physique, comprenant un travail de serveuse. J'estime qu'il est plus probable qu'improbable que ce soit le cas, parce que la prestataire a fourni une explication crédible selon laquelle elle a divers problèmes de santé, dont la fibromyalgie, qui limitent sa capacité de travailler à un emploi physique pendant plus de 30 heures par semaine. J'estime qu'il y a probablement eu un malentendu durant la conversation entre la prestataire et l'agente de révision de la Commission. La prestataire a eu l'impression de ne pas être entendue et que l'appel avait pris fin prématurément pour une raison inconnue. Je ne suis donc pas convaincue que les notes reflètent entièrement ce que la prestataire tentait de communiquer à l'agente.

[46] J'estime donc qu'un travail convenable pour la prestataire serait un travail sédentaire sans restriction et un travail physique, comprenant un emploi de serveuse allant jusqu'à 30 heures par semaine.

– **Désir de retourner au travail**

[47] Je ne suis pas convaincue que la prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[48] La personne représentant la prestataire soutient que celle-ci souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible parce qu'elle avait fait des demandes d'emploi et qu'elle avait recommencé à travailler à son compte comme préposée à l'entretien.

[49] La Commission soutient que la prestataire accorde la priorité à son cours plutôt qu'à sa disponibilité pour un emploi. Elle affirme également que le dossier de recherche d'emploi de la prestataire montre que, bien qu'elle ait effectué une recherche d'emploi, elle a seulement postulé pour cinq postes en cinq mois. Le poste travail-études commence seulement à l'automne. La Commission affirme que la recherche d'emploi de la prestataire ne reflète pas un désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert.

[50] La prestataire dit qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Elle a déclaré qu'elle devait trouver du travail, car elle avait une hypothèque à payer. La prestataire a expliqué sa recherche d'emploi. Elle a dit qu'elle s'était arrêtée à quelques endroits en personne, mais qu'elle avait surtout fait des demandes en ligne. Elle a cherché des emplois sur divers sites Web, dont Service Canada, Workopolis et Indeed, ainsi que le site Web de l'université. Elle dit qu'elle passait quelques heures par jour à chercher un emploi et à préparer des lettres de présentation et des curriculum vitae. La prestataire a déclaré qu'elle aurait accepté un emploi situé jusqu'à une heure de distance. Elle aurait accepté des quarts de jour ou de soir, mais pas un emploi de nuit.

[51] La prestataire a parlé des emplois pour lesquels elle avait postulé depuis le 5 avril 2021. Elle se rappelle avoir postulé pour des postes de gestion de cas, qui étaient des emplois à temps plein. Elle se rappelle avoir postulé pour devenir stratège d'apprentissage au collège X, qui était un emploi à temps plein. Elle a également

postulé pour un emploi dans une friperie de 25 heures par semaine. Elle a également déposé des curriculum vitae pour des emplois à la ferme. Elle a également déclaré qu'elle faisait du bénévolat pour aider les nouveaux arrivants au Canada.

[52] La prestataire pense avoir postulé pour environ six ou sept emplois depuis le 5 avril 2021. Elle dit que plusieurs emplois ne s'appliquaient pas à elle et que beaucoup d'endroits avaient fermé, alors il n'y avait pas grand-chose. Elle a dit avoir de la difficulté à obtenir des références de ses deux derniers emplois. La prestataire affirme qu'étant donné qu'elle n'a pas eu de nouvelles des emplois pour lesquels elle avait postulé, elle a recommencé à travailler à son compte comme préposée à l'entretien à raison de 15 heures par semaine. La prestataire dit qu'elle devait trouver un emploi pour ne pas avoir à continuer à travailler à son compte, parce que cela lui causait des problèmes aux mains. La prestataire a déclaré qu'elle aurait accepté du travail non physique à temps plein si on lui en avait offert après le 5 avril 2021 et du travail physique ne dépassant pas 30 heures par semaine. Elle dit que son horaire de cours était flexible et qu'il n'aurait nui à rien. Elle dit que même si elle suit deux cours, elle aurait pu descendre à un cours pour terminer son diplôme.

[53] Le dossier de recherche d'emploi de la prestataire précise qu'elle a travaillé à son compte à partir de la semaine du 10 avril 2021. Il comprend quatre demandes d'emploi depuis le 5 avril 2021. La prestataire note avoir passé nombreuses heures à travailler sur son curriculum vitae et à chercher un emploi.

[54] Bien que la prestataire ait déclaré qu'elle avait besoin d'un emploi pour payer son hypothèque et qu'elle essayait de trouver un emploi le plus tôt possible, je trouve que sa conduite ne démontre pas cela. À cet égard, le nombre et le type d'emplois pour lesquels elle avait postulé depuis le 5 avril 2021 étaient très limités.

[55] L'information concernant la recherche d'emploi de la prestataire montre qu'elle a fait une demande pour devenir superviseuse une friperie le 9 avril 2021. Elle a également été porter des curriculum vitae à des fermes du 25 au 30 juin 2021. Elle a ensuite postulé le 21 juillet 2021 pour deux postes de gestion de cas au même endroit.

Elle a ensuite postulé comme représentante de service à la clientèle au collège X le 3 août 2021. La prestataire a aussi fourni une copie d'une invitation à s'inscrire à un programme travail-études à l'Université X qui commence à l'automne, et elle dit qu'elle a l'intention de s'inscrire.

[56] Dans des observations déposées après l'audience, la prestataire a expliqué qu'elle a un trouble d'apprentissage qui fait en sorte qu'elle a de la difficulté à lire les descriptions de poste et à rédiger des lettres de présentation, et que cela lui prend donc plus de temps que la moyenne des gens.

[57] Je reconnais que la prestataire vérifiait différents sites Web et qu'elle travaillait sur son curriculum vitae. Cependant, une recherche d'emploi active exige aussi des demandes d'emploi. Je reconnais également qu'il peut falloir plus de temps à la prestataire qu'à la moyenne des gens pour lire les descriptions de poste et postuler pour des emplois, et que la pandémie a réduit le nombre d'emplois disponibles. Cependant, même en tenant compte de ces facteurs, deux mois et demi se sont écoulés entre le moment où la prestataire a fait sa première demande d'emploi et celui où elle est allée porter son curriculum vitae à différentes fermes. Ce laps de temps est important. De plus, après cela, elle a seulement fait deux demandes d'emploi. À mon avis, cela ne démontre pas une intention de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est disponible. Fait intéressant, la prestataire n'a pas postulé pour des emplois correspondant à son expérience la plus récente, soit son expérience de serveuse et de préposée à l'entretien. Même si elle travaillait à son compte comme préposée à l'entretien, ce n'est pas la même chose que d'essayer de trouver un emploi.

[58] Je crois que si la prestataire souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible, elle aurait postulé pour plus d'emplois et, en particulier, elle aurait postulé pour au moins certains emplois de serveuse puisque cela correspondait à son expérience de travail la plus récente. Sa conduite ne montre pas qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible. Elle reflète un désir de retourner sur le marché du travail, mais pas aussitôt qu'un emploi convenable est disponible.

– Démarches pour trouver un emploi convenable

[59] La prestataire n'a pas fait suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable.

[60] Pour tirer une conclusion par rapport à ce deuxième facteur, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi fournie plus haut. Pour ce facteur, cette liste me sert seulement de référence¹⁸.

[61] Les démarches de recherche d'emploi que la prestataire a faites depuis le 5 avril 2021 comprennent la rédaction d'un curriculum vitæ, la présentation de quatre demandes d'emploi en ligne, le dépôt de curriculum vitæ à différentes fermes et la recherche sur des sites d'emploi. J'estime que les démarches de recherche d'emploi de la prestataire n'étaient pas suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur.

[62] Comme je l'ai mentionné ci-dessus, les démarches de la prestataire reflètent plutôt un effort passif pour retourner sur le marché du travail. Elles ne démontrent pas une recherche d'emploi active. La prestataire aurait pu faire davantage pour trouver un emploi convenable. Elle aurait pu s'inscrire auprès d'une agence de placement. Elle aurait pu envoyer des curriculum vitae par courriel à des employeurs éventuels. Elle aurait pu postuler pour plus d'emplois. En particulier, elle aurait pu élargir sa recherche d'emploi pour y inclure des emplois de serveuse convenables respectant ses restrictions de travailler un maximum de 30 heures par semaine.

– Limitation induite des chances de retourner travailler

[63] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner travailler.

[64] La prestataire affirme qu'elle est limitée, pour des raisons médicales, à ne travailler pas plus de 30 heures par semaine. Autrement, elle dit que sa seule restriction était qu'elle ne voulait pas travailler de nuit. Elle affirme qu'elle était prête à accepter un

¹⁸ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision par rapport au deuxième facteur. Je peux uniquement l'utiliser comme guide.

travail physique allant jusqu'à 30 heures par semaine ou un travail sédentaire à temps plein.

[65] La Commission affirme que la prestataire a dit qu'elle était seulement disponible pour un travail à temps partiel parce qu'elle était aux études, et qu'elle n'accepterait pas de travail à temps plein si on lui en offrait. La Commission affirme que cela limite indûment ses chances de retourner au travail.

[66] Je suis d'accord avec la prestataire pour dire que sa restriction médicale de ne pas être en mesure de travailler plus de 30 heures par semaine à un emploi physique n'est pas une condition personnelle.

[67] J'estime que le fait que la prestataire soit aux études ne limitait pas indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Comme il a été mentionné plus haut, la prestataire suivait seulement deux cours. Elle n'était pas tenue de se présenter aux cours en personne, et puisque ceux-ci étaient enregistrés et accessibles en ligne, elle pouvait les écouter en tout temps. De plus, la prestataire a dit qu'elle aurait pu se limiter à un seul cours si on lui avait offert un emploi à temps plein. La prestataire avait déjà été en mesure de combiner ses études à un emploi d'une durée maximale de 30 heures par semaine.

[68] Je suis convaincue que la prestataire aurait accepté un emploi à temps plein si on lui en avait offert un, puisque trois des emplois pour lesquels elle a postulé étaient à temps plein. Je n'estime donc pas qu'elle ait établi une condition personnelle selon laquelle elle était seulement disposée à accepter un emploi à temps partiel. Toutefois, comme il a été mentionné ci-dessus, la difficulté tient au fait que la prestataire n'a pas manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible, ou n'a pas exprimé ce désir en faisant suffisamment de démarches pour trouver un emploi convenable. La volonté d'accepter un emploi à temps plein n'est pas suffisante. Une partie prestataire doit chercher activement du travail.

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

[69] Compte tenu de mes conclusions relatives aux trois facteurs, je conclus que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[70] La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire est exclue du bénéfice des prestations régulières à compter du 5 avril 2021.

[71] Cela signifie que l'appel est rejeté.

Charlotte McQuade

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