



[TRADUCTION]

Citation : *BG c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 487

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

## Décision

**Partie appelante (prestataire) :** B. G.

**Représentante ou  
représentant :** C. R.

**Partie intimée (Commission) :** 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 (447550) datée du 12 février 2022 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gerry McCarthy

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 5 mai 2022

**Personnes présentes à  
l'audience :** Appelante  
Représentant de l'appelant

**Date de la décision :** Le 5 mai 2022

**Numéro de dossier :** GE-22-913

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études. Ainsi, il n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il est donc possible qu'il ait droit aux prestations.

## Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi en date du 13 septembre 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que la partie prestataire soit à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit en faire la preuve 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 qu'il était aux études à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord et affirme qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il était aux études. Il affirme qu'il avait déjà étudié et travaillé simultanément.

## Questions que je dois examiner en premier

[7] La représentante du prestataire souhaitait livrer un témoignage oral à titre de témoin lors de l'audience. La représentante du prestataire était sa mère. Dans les circonstances, j'ai permis à la représentante du prestataire de témoigner.

## Question en litige

[8] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études?

## Analyse

[9] Deux articles différents de la loi exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon les deux articles. Il doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[10] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait « des efforts raisonnables et habituels » pour trouver un emploi convenable<sup>1</sup>. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables<sup>2</sup> ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[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<sup>3</sup>. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens<sup>4</sup>. Je vais examiner ces éléments plus loin.

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

[13] 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>5</sup>. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons présumer 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.

---

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

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>4</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

[14] Je vais d'abord voir si je peux présumer que le 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**

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

### **Le prestataire ne conteste pas le statut d'étudiant à temps plein**

[16] Le prestataire reconnaît qu'il étudie à temps plein, et rien ne démontre le contraire. J'accepte donc le fait que le prestataire est aux études à temps plein.

[17] La présomption s'applique au prestataire.

### **Le prestataire est un étudiant à temps plein**

[18] Le prestataire est un étudiant à temps plein. Cependant, il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne soient pas disponibles pour travailler ou de démontrer qu'elle ne s'applique pas. Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[19] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut montrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études<sup>6</sup>. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas<sup>7</sup>.

[20] Le prestataire affirme qu'il a déjà travaillé pendant qu'il fréquentait l'école secondaire.

[21] La Commission affirme que les études à temps plein du prestataire constituaient une restriction importante à sa capacité de chercher un emploi et d'accepter un emploi convenable.

---

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

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

[22] Je conclus que le prestataire a déjà travaillé pendant qu'il était aux études. Par exemple, le prestataire a déclaré qu'il avait travaillé dans un commerce de détail ou un restaurant depuis sa 11<sup>e</sup> année. Il a ajouté qu'il avait travaillé pour un entrepreneur pendant qu'il était à l'école secondaire. Plus précisément, le prestataire a expliqué qu'il travaillait 40 heures par semaine pour « X » lorsque ses cours étaient offerts en ligne à la mi-mars 2020.

[23] J'estime que le prestataire a réfuté la présomption selon laquelle il n'était pas disponible pour travailler.

### **La présomption est réfutée**

[24] La réfutation de la présomption signifie seulement que le prestataire n'est pas présumé indisponible. Je dois tout de même examiner les deux articles de la loi qui s'appliquent dans ce cas-ci et décider si le prestataire est effectivement disponible.

### **Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi**

[25] Selon le premier article de la loi que je vais examiner, la partie prestataire doit prouver que les efforts qu'elle a déployés pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituels<sup>8</sup>.

[26] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les efforts du prestataire étaient raisonnables et habituels<sup>9</sup>. Je dois regarder si les démarches étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, il faut que le prestataire ait continuellement cherché un emploi convenable.

[27] Je dois également tenir compte des efforts déployés par le prestataire pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* énonce neuf activités de recherche d'emploi que je dois considérer, comme celles-ci<sup>10</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;

---

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

<sup>9</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>10</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- présenter des demandes d'emploi.

[28] La Commission affirme que le prestataire n'a pas suffisamment tenté de trouver un emploi. Plus précisément, la Commission affirme que le prestataire n'a pas prouvé qu'il souhaitait retourner sur le marché du travail.

[29] Le prestataire n'est pas d'accord. Le prestataire affirme avoir mis à jour son curriculum vitæ, évalué ses possibilités d'emploi et présenté une demande à de nombreux employeurs, notamment « Tim Horton's », « Lowe's », « Canadian Tire », « X », « Loblaws », « X » et « X ». Le prestataire affirme que ses efforts ont été suffisants pour prouver qu'il était disponible pour travailler.

[30] J'estime que le prestataire a fait des efforts raisonnables et habituels pour trouver du travail pour les raisons suivantes :

[31] Tout d'abord, le prestataire a fourni une liste détaillée des employeurs où il a présenté une demande d'emploi. Je sais que la Commission a soutenu que le requérant n'avait pas prouvé son désir de retourner sur le marché du travail. Néanmoins, j'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il cherchait un emploi parce que ses déclarations étaient cohérentes, franches et appuyées par une liste de recherche d'emploi et des témoignages.

[32] Deuxièmement, le prestataire a déclaré que, pendant qu'il fréquentait le Collège X en 2021-2022, il travaillait occasionnellement pour « X ». De plus, le prestataire a déclaré qu'il évaluait régulièrement les possibilités d'emploi au moyen de « Indeed », de « Zip Recruiter » et d'alertes d'emploi.

[33] Le prestataire a prouvé que les efforts qu'il a déployés pour trouver un emploi étaient raisonnables et habituels.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[34] Je dois également déterminer si le prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. La

jurisprudence établit trois facteurs dont je dois tenir compte pour rendre ma décision<sup>11</sup>. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes<sup>12</sup> :

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

[35] Lorsque je considère chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite du prestataire<sup>13</sup>.

### **Désir de retourner au travail**

[36] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible, parce qu'il a déclaré avoir présenté des demandes d'emploi à de nombreux employeurs (GD3-35 et GD3-36). De plus, le prestataire a déclaré qu'il a continué de présenter des demandes d'emploi à d'autres employeurs (« Loblaws » et « X ») au cours des semestres d'automne et d'hiver.

### **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[37] Le prestataire a fait suffisamment d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[38] J'ai examiné la liste des démarches de recherche d'emploi mentionnée plus haut pour trancher la question concernant ce deuxième élément. La liste me sert seulement de référence<sup>14</sup>.

[39] Les efforts déployés par le prestataire pour trouver un nouvel emploi comprenaient la mise à jour de son curriculum vitæ, l'évaluation des possibilités

---

<sup>11</sup> Voir l'article 18(1)a de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> Je ne suis pas tenu de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

d'emploi et la présentation de demandes d'emploi à de nombreux employeurs. C'est ce que j'ai expliqué plus haut, lorsque j'ai vérifié si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables.

[40] Ces efforts ont suffi à satisfaire aux exigences de ce deuxième facteur, car le prestataire a fourni le nom précis des employeurs qu'il a contactés au sujet d'emplois potentiels. De plus, le témoignage du prestataire au sujet de ses efforts de recherche d'emploi était appuyé par le témoignage de témoins.

### **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[41] Le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[42] Le prestataire affirme qu'il ne l'a pas fait parce qu'il était disponible pour travailler le mardi, le jeudi, le samedi et le dimanche (matin, après-midi et soir). Le prestataire a expliqué en outre qu'il pouvait travailler malgré ses cours parce que les exposés étaient enregistrés et pouvaient être visionnés en tout temps.

[43] La Commission affirme que le prestataire était tenu d'assister à ses classes pendant la journée, ce qui l'a empêché d'accepter un emploi qui offrait des heures de travail le lundi, le mercredi et le vendredi.

[44] J'estime que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui ont indûment limité ses chances de retourner au travail pour les raisons suivantes :

[45] Premièrement : Le prestataire était disponible le mardi, le jeudi, le samedi et le dimanche (toute la journée). Je comprends que la Commission a soutenu que les cours du prestataire qui se donnent le lundi, le mercredi et le vendredi l'ont empêché d'accepter un emploi qui l'aurait amené à travailler ces jours-là. Cependant, j'accepte le témoignage du prestataire selon lequel il pouvait se rendre disponible pour travailler le lundi, le mercredi et le vendredi parce que ses cours étaient en ligne et pouvaient être visionnés à d'autres moments.

[46] Deuxièmement, j'accepte le témoignage du prestataire selon lequel son horaire d'études était flexible et qu'il pouvait travailler malgré ses cours. J'accepte le témoignage du prestataire à ce sujet, car ses déclarations étaient plausibles et appuyées par des témoignages. De plus, le prestataire a démontré qu'il pouvait suivre des cours en ligne et travailler 40 heures par semaine.

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

[47] À la lumière de mes conclusions sur les trois facteurs, j'estime que le prestataire a démontré qu'il était apte et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

## **Conclusion**

[48] Le prestataire a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible aux prestations. Il est donc possible qu'il ait droit aux prestations.

[49] Cela signifie que l'appel est accueilli.

*Gerry McCarthy*

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