



[TRADUCTION]

Citation : *LB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1001

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

Décision

Partie appelante : L. B.
Représentante ou représentant : K. C.

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 (437015) datée du 4 novembre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 23 août 2022
Personne présente à l'audience : Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 1^{er} septembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-1718

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec la prestataire.

[2] La prestataire a démontré qu'elle est disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire pourrait donc avoir droit à des prestations.

Aperçu

[3] La prestataire est une étudiante à temps plein qui a perdu son emploi dans un restaurant en raison de la pandémie. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi après avoir perdu son emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire était exclue du bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 11 janvier 2021 au 20 avril 2021 et du 2 septembre 2021 au 23 décembre 2021, parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

[4] La prestataire a interjeté appel de la décision de révision de la Commission devant la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. La division générale a rejeté l'appel après avoir conclu que la prestataire n'était pas disponible pour travailler du 11 janvier 2021 jusqu'au mois d'avril 2021 et à partir du 2 septembre 2021.

[5] La prestataire a ensuite interjeté appel de la décision de la division générale devant la division d'appel du Tribunal. Elle a fait valoir que la division générale a présumé à tort que les types d'emplois qu'elle postulait étaient principalement disponibles l'après-midi, le soir et la fin de semaine. La décision de la division générale reposait sur le fondement selon lequel la prestataire avait fixé des conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de retourner au travail.

[6] La division d'appel a renvoyé l'appel de la prestataire à la division générale. Elle a conclu que la division générale n'avait pas suffisamment d'éléments de preuve pour étayer sa conclusion au sujet des types d'emplois que la prestataire a postulés. La division d'appel affirme que la décision de la division générale concernant les

démarches raisonnables et habituelles de la prestataire pour trouver un emploi convenable, son désir de retourner au travail et son expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable ne devrait pas être modifiée.

Question que je dois examiner en premier

La prestataire n'a pas assisté à l'audience

[7] La prestataire n'a pas assisté à l'audience. Mais son représentant y a assisté. Il a déclaré que la prestataire lui avait demandé de présenter des observations en son nom.

[8] La prestataire a désigné son représentant pour son appel devant la division d'appel. Il a défendu sa cause devant la division d'appel et a déposé des observations mises à jour en son nom en vue de la nouvelle audience d'appel devant la division générale. Je suis convaincue que la prestataire l'a désigné comme son représentant. L'audience a donc eu lieu à la date prévue en présence du représentant de la prestataire, mais sans la prestataire.

Question en litige

[9] La prestataire est-elle disponible pour travailler?

Analyse

Capable de travailler et disponible à cette fin

[10] La jurisprudence énonce trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si la prestataire était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle a été incapable d'obtenir un emploi convenable. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹ :

- a) Elle veut retourner au travail dès qu'un emploi convenable sera offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.

¹ Ces trois éléments sont énoncés 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 simple dans la présente décision.

- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles pouvant limiter indûment (en d'autres termes, trop) ses chances de retourner sur le marché du travail.

[11] Compte tenu de la décision de la division d'appel, je n'examinerai que le troisième facteur. Ce faisant, je dois examiner l'attitude et la conduite de la prestataire².

– **Limiter indûment les chances de retourner au travail**

[12] La prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[13] La prestataire affirme qu'elle ne l'a pas fait parce que ses cours sont donnés en ligne et de façon asynchrone. Elle affirme que cela lui donne plus de temps pour travailler n'importe quelle journée à différentes heures.

[14] La Commission affirme que la prestataire n'a pas démontré qu'elle peut accepter un travail à temps plein pendant ses études. Elle observe que la prestataire a dit qu'elle était prête à accepter du travail à temps plein de 11 h à 3 h pendant ses études.

[15] La prestataire a demandé à la Commission de réviser sa décision initiale. Elle y dit avoir occupé au moins deux emplois pendant qu'elle était étudiante à temps plein de septembre 2018 à mars 2020. Elle a ajouté qu'elle avait également eu trois emplois pendant plusieurs mois au cours de cette période. La prestataire a déclaré que, comme ses cours étaient donnés en ligne et de façon asynchrone, il lui était encore plus facile de gérer son horaire de cours et de travail.

[16] Quatre questionnaires de formation figurent dans le dossier de la Commission. Dans ceux qui couvrent les périodes en cause, la prestataire a déclaré qu'elle n'était pas tenue d'être présente aux cours prévus à l'horaire, mais qu'elle travaillait à son propre rythme. Elle a ajouté que si elle trouvait un emploi à temps plein qui entraînait en conflit avec ses études, elle modifierait son horaire de cours et accepterait l'emploi.

² Deux décisions tirées de la jurisprudence énoncent cette exigence. Ces décisions sont les arrêts *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92, et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Dans chacun des quatre questionnaires, elle a dit qu'elle pouvait travailler dans les mêmes conditions qu'elle avait avant de commencer l'école.

[17] La prestataire a parlé de ses études à la Commission. Elle a dit qu'elle pouvait écouter ses cours magistraux et faire ses devoirs, ses lectures et ses travaux à tout moment. La prestataire a dit qu'elle faisait ses travaux scolaires la nuit et la fin de semaine. Selon les notes de la Commission, la prestataire a dit que lorsqu'elle a occupé trois emplois dans le passé pendant ses études, elle avait travaillé parfois de 11 h à 3 h.

[18] Dans un courriel qu'elle a envoyé à la Commission, la prestataire a de nouveau fait référence à ses cours asynchrones. Elle a dit que, pour cette raison, elle pouvait travailler le matin, le soir, le jour et la fin de semaine.

[19] Dans des observations mises à jour après la décision de la division d'appel, la prestataire a de nouveau affirmé qu'elle pouvait accéder à des cours enregistrés, faire ses travaux scolaires et faire des tests en fonction d'un horaire de travail régulier. Elle a ajouté qu'elle passait en moyenne 17 heures par semaine à l'école, ce qui lui laissait 30 heures ou plus pour travailler à temps plein.

[20] La prestataire a dit qu'elle était disponible de 6 h à 4 h le lendemain. Elle avait postulé des emplois dont les heures allaient de 7 h à 3 h le lendemain. Elle affirme que cela montre qu'elle n'a imposé aucune restriction quant à sa disponibilité.

[21] La prestataire n'était pas présente à l'audience, de sorte qu'elle n'a pas témoigné sur sa disponibilité pour travailler. Son représentant a passé en revue une grande partie de ce qui se trouvait dans les observations à jour. J'accepte les déclarations de la prestataire à la Commission comme étant crédibles. Je le fais en raison de leur cohérence tout au long du traitement de sa demande de prestations.

[22] J'accepte le fait que la prestataire a occupé plus d'un emploi à la fois pendant ses études avant la pandémie. J'accepte son affirmation selon laquelle elle a agi ainsi parce qu'elle devait travailler pour payer ses factures. La décision de la division d'appel selon laquelle des parties de la décision de la division générale ne doivent pas être

modifiées signifie que la prestataire a déjà prouvé qu'elle voulait travailler et a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.

[23] Les lettres de deux employeurs sont jointes à ses observations mises à jour. Les deux lettres indiquent que la prestataire a demandé de travailler sans restriction quant à sa disponibilité. Le représentant de la prestataire a confirmé à l'audience qu'il est également le gestionnaire de la prestataire et qu'il a rédigé l'une des lettres. J'accorde toujours beaucoup de poids aux lettres, car elles proviennent de personnes qui n'ont pas d'intérêt dans l'issue du présent appel. De plus, elles concordent avec ce que la prestataire a affirmé, à savoir qu'elle peut travailler n'importe quel jour et à n'importe quelle heure.

[24] Je ne suis pas d'accord avec l'observation de la Commission selon laquelle la prestataire a affirmé à plusieurs reprises qu'elle était prête à accepter du travail à temps plein de 11 h à 3 h pendant ses études. Ses notes au dossier indiquent qu'il s'agissait des heures pendant lesquelles la prestataire avait travaillé dans le passé durant ses études. Malgré sa charge de cours à temps plein, j'accepte comme fait et je conclus que la souplesse que procurent les cours asynchrones signifiait que la prestataire pouvait accepter un emploi à temps plein pendant les heures normales de travail ou en dehors de celles-ci.

[25] Dans des observations à jour, la prestataire a fourni des renseignements sur les heures d'ouverture et les emplois disponibles à deux des endroits où elle travaillait auparavant et à l'endroit où elle travaille actuellement. Dans les observations, il est indiqué que la prestataire a demandé à ses deux anciens employeurs s'ils avaient du travail à lui offrir. Il y est aussi mentionné que la prestataire a dit à son employeur actuel qu'elle pouvait l'aider à accomplir des tâches qui sont accomplies de 9 h à 16 h. J'en conclus qu'elle a exprimé une volonté de travailler sans restreindre les jours ou les heures.

[26] J'accorde beaucoup de poids à ce que la prestataire a répondu dans les trois questionnaires de formation couvrant la période en cause. Elle a dit que si elle trouvait un emploi à temps plein, elle modifierait son horaire pour pouvoir accepter l'emploi. Elle

a expliqué à la Commission que son programme d'études universitaires l'intéressait, mais qu'elle n'était pas pressée de le terminer. Cela corrobore ce qu'elle a dit dans le questionnaire.

[27] Même si la prestataire n'a pas dit qu'elle abandonnerait ses études pour accepter un emploi à temps plein, j'estime qu'elle n'avait pas à le dire dans les circonstances. Je conclus qu'étant donné qu'elle pouvait raisonnablement faire ses travaux scolaires et « suivre » des cours à n'importe quel moment, elle n'avait pas à abandonner ses études pour accepter un emploi à temps plein.

[28] La Commission a décidé que la prestataire n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler pendant les périodes du 1^{er} janvier 2021 au 20 avril 2021 et du 2 septembre 2021 au 23 décembre 2021. Elle en a décidé ainsi en raison des études à temps plein de la prestataire. Mais je ne crois pas qu'elle ait accordé la priorité à ses études au point de limiter sa capacité de travailler. Je ne crois pas que son statut d'étudiante à temps plein était une condition personnelle qui aurait pu limiter indûment ses chances de retourner au travail.

– **La prestataire est-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?**

[29] Compte tenu de la décision de la division d'appel, et selon mes conclusions relatives à l'élément susmentionné, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable.

Conclusion

[30] La prestataire a démontré qu'elle est disponible pour travailler au sens de la loi. Pour cette raison, je conclus que la prestataire n'est pas exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi. La prestataire pourrait donc avoir droit à des prestations.

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

Audrey Mitchell

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