



[TRADUCTION]

Citation : *OC c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1068

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

Décision

Partie appelante : O. C.
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 (462860) datée du 31 mars 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date d'audience : Le 29 juillet 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Date de la décision : Le 5 août 2022
Numéro de dossier : GE-22-1474

Décision

[1] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas démontré qu'elle est disponible pour travailler.

Aperçu

[2] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, la partie prestataire doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut que la partie prestataire soit à la recherche d'un emploi.

[3] La Commission de l'assurance-emploi a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle suivait sa formation parajuridique, et même après, car selon la Commission, elle était seulement disposée à travailler à temps partiel. La prestataire n'a donc pas prouvé sa disponibilité¹.

[4] La prestataire affirme que, même si elle ne pouvait peut-être pas travailler à temps plein pendant ses études, elle aurait pu travailler presque à temps plein et cherchait activement du travail. Elle dit qu'une fois ses études terminées, elle n'était pas satisfaite de travailler à temps partiel à son unique emploi.

[5] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle est disponible pour travailler².

Question que je dois examiner en premier

[6] Dans ses observations, la Commission affirme qu'elle a déclaré la prestataire inadmissible au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cet article concerne toute personne qui ne prouve pas à la Commission qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[7] En examinant la preuve, je n'ai vu aucune demande de la Commission à la prestataire pour prouver ses démarches habituelles et raisonnables ni aucune allégation de la Commission selon laquelle, le cas échéant, la preuve de la prestataire

¹ Voir les pages GD03-53 à GD03-56 du dossier d'appel.

² La prestataire doit établir la preuve selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'elle doit démontrer qu'il y a plus de chances qu'elle était disponible pour travailler.

était insuffisante. La Commission reconnaît qu'elle n'a pas demandé à la prestataire de fournir un dossier de recherche d'emploi³.

[8] Comme rien ne montre que la Commission a demandé à la prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable conformément à l'article 50(8) de la *Loi*, et comme la Commission affirme qu'elle ne lui a jamais demandé de dossier de recherche d'emploi, elle n'a donc pas déclaré la prestataire inadmissible au titre de cet article. Par conséquent, je n'ai pas besoin d'examiner cette question.

Question en litige

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

Analyse

[10] La loi exige qu'une partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler⁴. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, une personne doit être capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable⁵.

[11] Au sujet de la disponibilité des étudiants aux termes de l'article 18 de la *Loi*, la Cour d'appel fédérale a déclaré en 2010 qu'il existe une présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[12] La *Loi* a été modifiée récemment et les nouvelles dispositions s'appliquent à la prestataire⁶. Je constate que la présomption de non-disponibilité a été écartée. Une personne qui étudie à temps plein n'est pas présumée indisponible, mais doit plutôt prouver sa disponibilité comme toute autre partie prestataire.

³ Voir la page GD04-3.

⁴ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[13] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent être capables de travailler et disponibles pour le faire, mais incapables de trouver un emploi convenable⁷. Pour démontrer sa disponibilité, la prestataire doit prouver trois choses :

1. Elle désire retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert.
2. Ce désir s'est manifesté par des démarches pour trouver un emploi convenable.
3. Elle n'a établi aucune condition personnelle qui pourrait limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail⁸.

[14] Je dois tenir compte de chacun de ces éléments pour trancher la question de la disponibilité⁹, en examinant l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁰ pendant la période d'inadmissibilité, à compter du 27 décembre 2020.

La prestataire désire-t-elle retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert?

[15] J'estime que la prestataire a démontré, à compter du 27 décembre 2020, qu'elle souhaite retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui est offert.

[16] Selon moi, comme la prestataire travaille depuis le 27 décembre 2020, même pendant ses études, qu'elle cherche un emploi qui lui donnerait plus d'heures et qu'elle s'est mise récemment à chercher un deuxième emploi, elle démontre son désir d'être sur le marché du travail.

La prestataire a-t-elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable?

[17] J'estime que la prestataire fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

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

¹⁰ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

[18] La Commission soutient que la prestataire a présenté seulement trois demandes d'emploi pendant la période à l'examen¹¹.

[19] La prestataire affirme avoir été mise à pied temporairement en décembre 2020 pendant la pandémie. Elle a été avisée que sa mise à pied durerait environ quatre semaines. Elle explique que c'est pourquoi elle a dit qu'elle ne cherchait pas de travail lorsqu'elle a rempli le questionnaire sur sa formation en décembre 2020¹². Elle pensait retourner au travail sous peu, alors elle n'avait pas à chercher un autre emploi.

[20] La prestataire affirme qu'il a pu retourner travailler après un peu plus de quatre semaines, mais ses heures de travail étaient si limitées qu'elle a commencé à chercher un autre emploi.

[21] Malheureusement, en raison des restrictions liées à la pandémie, seules les entreprises essentielles étaient ouvertes et, comme son unique expérience de travail était dans le secteur de la vente au détail, la prestataire affirme que ses possibilités d'emploi étaient très limitées.

[22] En octobre 2021, la prestataire a quitté son emploi en vente au détail. Elle s'est fait offrir un autre emploi dans le même secteur, mais qui, selon elle, était beaucoup mieux rémunéré et lui donnait plus d'heures.

[23] La prestataire dit qu'elle cherche un autre emploi à temps partiel pour compléter son emploi actuel. Elle aime vraiment cet emploi dans la vente au détail en raison de sa structure de rémunération, alors elle ne veut pas le quitter.

[24] La prestataire affirme avoir fourni des copies de toutes ses demandes d'emploi à partir du 27 décembre 2020, et soutient que la Commission a totalement ignoré le fait qu'elle essayait de trouver un emploi qui lui donnerait plus d'heures.

¹¹ Voir la page GD04-4.

¹² Voir la page GD03-9.

[25] Les observations de la prestataire montrent qu'elle a postulé six emplois pendant la période d'inadmissibilité¹³.

[26] De prime abord, six demandes d'emploi présentées depuis le 27 décembre 2020 peuvent sembler un nombre plutôt faible. Toutefois, j'admets que les restrictions liées à la pandémie ont réduit considérablement les possibilités de la prestataire en raison des limites d'ouverture des entreprises et de leur capacité. Il est bien connu que ces restrictions existaient.

[27] Je remarque également que, malgré les obstacles occasionnés par les restrictions de la pandémie, la prestataire a tout de même réussi à trouver un emploi en vente au détail qui a commencé en octobre 2021.

[28] Enfin, je tiens à souligner que les demandes d'emploi elles-mêmes ne sont pas la seule mesure permettant d'évaluer les démarches de recherche d'emploi; ce sont l'ensemble des démarches de la prestataire qui donnent un portrait complet de sa recherche d'emploi.

[29] Quand je pense à toutes les démarches que de la prestataire a faites, soit chercher du travail en ligne, évaluer les possibilités qui s'offraient à elle, rédiger et envoyer des CV, postuler des emplois et participer à des entrevues, elle a selon moi démontré qu'elle a déployé des efforts suffisants pour trouver un emploi convenable pendant toute la période d'inadmissibilité.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail?

[30] La prestataire a établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Ces conditions sont sa formation, sa disponibilité limitée en raison de son étude pour son examen de parajuriste et ses restrictions la disposant à accepter seulement un emploi qui conviendrait à l'horaire de son poste actuel en vente au détail.

¹³ Voir les pages GD02-33 à GD03-45 et GD05-11 à GD05-18.

[31] La Commission soutient que la prestataire lui a dit être disponible seulement en dehors de son horaire de cours, ne pas pouvoir travailler à temps plein en raison de sa charge de cours et même après la fin de sa formation, puisqu'elle se préparait à son examen d'accès à la profession.

[32] La Commission fait valoir que la disponibilité limitée de la prestataire en raison de son horaire de cours signifie qu'elle n'est pas disponible et qu'elle n'a pas l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études.

[33] J'estime que les études de la prestataire étaient une condition personnelle qui limitait trop ses chances de retourner sur le marché du travail.

[34] La prestataire a fourni son horaire de cours. Elle avait des cours les lundis, mardis et vendredis et était en stage les mercredis et jeudis. Elle affirme avoir eu cet horaire jusqu'à la fin de sa formation, le 16 avril 2021¹⁴.

[35] Je remarque qu'il y a un commentaire dans les notes de la Commission selon lequel la prestataire a dit avoir obtenu son diplôme le 23 juin 2021¹⁵. Toutefois, je considère que sa formation s'est terminée le 16 avril 2021, car la prestataire a déclaré dans sa demande que ses cours ont pris fin le 16 avril¹⁶, son horaire indique que les cours se terminaient le 16 avril¹⁷, et son placement professionnel ne dépasse pas cette date¹⁸.

[36] La prestataire affirme qu'elle consacrait de 15 à 22 heures par semaine à son placement professionnel dans le cadre de ses études, et son horaire indique 10,5 heures de cours du lundi au vendredi¹⁹.

[37] Je remarque que la prestataire a un cours le samedi, mais j'évalue sa disponibilité pendant les jours ouvrables, soit du lundi au vendredi²⁰. Ses heures de

¹⁴ Voir les pages GD02-30 et GD02-31.

¹⁵ Voir la page GD03-46.

¹⁶ Voir la page GD03-8.

¹⁷ Voir la page GD02-30.

¹⁸ Voir la page GD03-31.

¹⁹ Voir la page GD02-30.

²⁰ Voir l'article 32 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

cours la fin de semaine ne sont pas pertinentes pour décider de sa disponibilité du lundi au vendredi. Il n'est pas non plus pertinent qu'elle ait dit qu'elle pouvait travailler le samedi et le dimanche.

[38] La prestataire a témoigné qu'elle n'était pas en mesure de travailler à temps plein pendant ses études. Elle a aussi dit à la Commission qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein pendant ses études²¹, ce qu'elle a également déclaré dans ses observations²².

[39] Malgré toutes les fois où elle a dit qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein pendant sa formation, elle soutient tout de même qu'elle aurait pu travailler à temps plein, car elle avait l'habitude de le faire pendant ses études.

[40] La prestataire fait valoir qu'au début de sa formation, elle occupait un poste à temps plein en vente au détail qu'elle a gardé jusqu'au début de décembre 2020, lorsqu'elle a commencé à faire du temps partiel. Un incident s'est produit à son travail et la prestataire ne voulait plus travailler pour cet employeur.

[41] J'ai interrogé la prestataire au sujet du questionnaire sur sa formation²³. Elle y a déclaré qu'elle travaillait une vingtaine d'heures par semaine, alors qu'elle étudiait 25 heures par semaine de décembre 2019 à décembre 2020. Cette déclaration semble contredire le fait qu'elle disait avoir l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études.

[42] La prestataire a déclaré que 20 heures représentaient une moyenne de ses heures travaillées par semaine, car même si elle occupait un poste à temps plein, elle n'avait pas un nombre d'heures de travail à temps plein.

[43] J'estime que la prestataire n'a pas démontré qu'elle avait l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études, car une moyenne de 20 heures par semaine ne correspond pas à un travail à temps plein. Il s'agit là d'une moyenne, c'est-à-dire qu'elle

²¹ Voir les pages GD03-17 et GD03-46.

²² Voir la page GD03-22.

²³ Voir la page GD03-10.

a pu travailler plus d'heures certaines semaines. Cependant, la prestataire a déclaré qu'elle n'avait pas un nombre d'heures qui équivalait à un travail à temps plein, de sorte qu'aucune semaine de travail n'a été à temps plein.

[44] La prestataire n'a pas démontré qu'elle avait l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études. J'estime alors qu'elle ne constitue pas une exception à la jurisprudence. Celle-ci a établi qu'une partie prestataire disposée à travailler seulement en dehors de son horaire d'études restreint sa disponibilité et n'est donc pas considérée comme disponible²⁴.

[45] En résumé, du 27 décembre 2020 au 16 avril 2021, les conditions personnelles de la prestataire (sa formation) ont trop limité ses chances de retourner sur le marché du travail.

[46] Même à la fin de sa formation, après le 16 avril 2021, elle a continué de dire à la Commission qu'elle ne pouvait pas travailler à temps plein, car elle étudiait pour son examen de parajuriste et ne pouvait pas travailler à temps plein avant de l'avoir passé²⁵.

[47] Dans son témoignage, la prestataire a dit qu'elle pouvait travailler n'importe quel jour ou quart de travail lorsqu'elle n'avait pas de cours, car elle pouvait étudier n'importe quand, lorsqu'elle ne travaillait pas.

[48] J'ai interrogé la prestataire sur cette contradiction entre ce qu'elle a dit à la Commission et son témoignage.

[49] Elle a répondu qu'il s'agissait d'un malentendu de la part de la Commission. La prestataire affirme qu'elle ne travaillait pas à temps plein en dehors de son horaire de cours, car elle n'obtenait pas beaucoup d'heures de travail à son emploi en vente au détail. Elle aurait pu travailler plus d'heures, mais on ne lui offrait tout simplement pas

²⁴ Voir la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743 au paragraphe 35.

²⁵ Voir la page GD03-46.

en raison du grand ralentissement lié à la pandémie. Le manque d'heures explique pourquoi elle cherchait un autre emploi.

[50] La prestataire affirme qu'une fois avoir décroché un autre emploi dans la vente au détail en octobre 2021 et quitté son ancien emploi, elle ne travaillait toujours pas à temps plein, car même si elle était plus disponible, les membres du personnel ayant plus d'ancienneté avaient priorité sur les heures offertes. La prestataire obtenait les heures restantes après eux.

[51] La prestataire a témoigné que lorsque la Commission l'a déclarée inadmissible, le 1^{er} mars 2022, elle a décidé de mettre de côté son examen de parajuriste, car elle était trop stressée pour s'y concentrer.

[52] Comme la prestataire n'a pas le nombre d'heures souhaité, elle se dit à la recherche d'un autre emploi qu'elle pourrait faire en même temps que le nouvel emploi en vente au détail commencé en octobre 2021.

[53] Je reconnais que la prestataire a cessé d'étudier pour son examen de parajuriste le 1^{er} mars 2022, lorsque la Commission a rendu sa décision d'inadmissibilité²⁶. Il est plausible qu'elle ait trouvé la situation si stressante qu'elle ne pouvait pas se concentrer à étudier.

[54] Toutefois, je ne trouve pas crédible le témoignage de la prestataire selon lequel il y a eu un malentendu lorsqu'elle a dit à la Commission qu'elle pouvait travailler seulement à temps partiel, même une fois sa formation terminée. Je choisis d'accorder plus de poids à ses déclarations à la Commission selon lesquelles elle ne pouvait pas travailler à temps plein parce qu'elle étudiait pour son examen de parajuriste.

[55] Je remarque que les seuls emplois que la prestataire a postulés à partir de la fin de ses cours jusqu'au moment où elle a cessé d'étudier pour son examen de parajuriste, c'est-à-dire du 17 avril 2021 au 1^{er} mars 2022, sont à temps partiel²⁷. Selon moi, cela vient appuyer ses déclarations à la Commission selon lesquelles elle ne

²⁶ Voir la page GD03-18.

²⁷ Voir les pages GD02-43 et GD02-33.

pouvait travailler qu'à temps partiel même après la fin de sa formation parce qu'elle étudiait pour son examen de parajuriste.

[56] Comme la prestataire a restreint sa disponibilité à un emploi à temps partiel pour favoriser son étude en vue de son examen de parajuriste, j'estime qu'il s'agit là d'une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[57] La prestataire a commencé un emploi à temps partiel en octobre 2021. Il peut sembler étrange de dire ceci, mais le programme d'assurance-emploi n'est pas une subvention salariale venant en aide aux personnes qui n'ont pas assez de revenus en raison de leur incapacité ou de leur manque de volonté de trouver un poste avec plus d'heures parce qu'elles restreignent leur disponibilité.

[58] Je constate que, même après le 1^{er} mars 2022, lorsque la prestataire a cessé d'étudier pour son examen de parajuriste, elle a gardé une condition personnelle qui limite indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle tente de trouver un travail qui conviendra à l'horaire de l'emploi en vente au détail qu'elle a commencé le 14 octobre 2021.

[59] Son refus de quitter son emploi en vente au détail peut réduire considérablement ses possibilités. Tout emploi à temps plein est hors de question et elle peut envisager seulement des emplois dont l'horaire s'harmoniserait avec celui de son emploi en vente au détail.

[60] Par conséquent, même si la prestataire n'a plus de cours depuis le 17 avril 2021, j'estime qu'elle a conservé des conditions personnelles qui limitent trop ses chances de retourner sur le marché du travail. Du 17 avril 2021 au 1^{er} mars 2022, elle restreignait sa disponibilité aux emplois à temps partiel en raison de son étude pour son examen de parajuriste et, depuis le 15 octobre 2021, ses recherches se limitent à un emploi qui s'harmoniserait avec son emploi actuel en vente au détail.

La prestataire est-elle capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[61] Compte tenu de mes conclusions sur chacun des trois éléments à l'examen, je considère que la prestataire n'est pas disponible pour travailler depuis le 27 décembre 2020.

Conclusion

[62] L'appel est rejeté. La prestataire n'a pas prouvé qu'elle est disponible pour travailler.

Gary Conrad

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