



[TRADUCTION]

Citation : *KF c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1553

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

## Décision

**Appelante :** K. F.  
**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 (441919) datée du 6 décembre 2021 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Gary Conrad  
**Mode d'audience :** Vidéoconférence  
**Date de l'audience :** Le 15 juin 2022  
**Personne présente à l'audience :** Appelante  
**Date de la décision :** Le 17 juin 2022  
**Numéro de dossier :** GE-22-1310

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

[2] Je conclus que la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler, de sorte qu'elle ne devrait pas être inadmissible aux prestations.

## Aperçu

[3] Les prestataires doivent être disponibles pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. Il s'agit d'une exigence continue. Les prestataires doivent être à la recherche d'un emploi.

[4] La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi du 4 octobre 2020 au 16 décembre 2020 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études universitaires<sup>1</sup>.

[5] La prestataire affirme qu'elle était absolument disponible pour travailler et qu'elle a même obtenu un emploi à temps plein, car son domaine de travail lui permettait de travailler facilement pendant ses études.

[6] Je dois décider si la prestataire a prouvé<sup>2</sup> qu'elle était disponible pour travailler.

## Question que je dois examiner en premier

[7] Dans ses observations, la Commission déclare qu'elle a rendu la prestataire inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Cet article porte sur le défaut de la personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

---

<sup>1</sup> Voir la page GD03-69 qui réaffirme le contenu de la page GD03-41.

<sup>2</sup> La prestataire doit le prouver selon la prépondérance des probabilités, c'est-à-dire qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible.

[8] 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, si elle le faisait, sa preuve était insuffisante.

[9] Je conclus en outre que la Commission n'a pas présenté d'observations détaillées sur la façon dont la prestataire ne lui a pas prouvé qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables. La Commission n'a fait que résumer ce que dit l'article 50(8) de la *Loi* et ce qu'elle dit au sujet des démarches habituelles et raisonnables.

[10] Compte tenu de l'absence de preuve selon laquelle la Commission a demandé à la prestataire de prouver ses démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*, la Commission n'a pas rendu la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations en vertu de cette disposition. Par conséquent, ce n'est pas quelque chose dont je dois tenir compte.

## Question en litige

[11] La prestataire était-elle disponible pour travailler?

## Analyse

[12] La loi exige que la prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler<sup>3</sup>. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent être capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables de trouver un emploi convenable<sup>4</sup>.

[13] Pour décider si un étudiant est disponible en vertu de l'article 18 de la *Loi*, la Cour d'appel fédérale a statué en 2010 qu'il existe une présomption selon laquelle les prestataires qui fréquentent l'école à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

---

L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit que la prestataire 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.

<sup>4</sup> Article 18(1)(a) de la *Loi*.

[14] La *Loi* a récemment été modifiée et les nouvelles dispositions s'appliquent à la prestataire<sup>5</sup>. En lisant les nouvelles dispositions, je constate que la présomption d'indisponibilité a été écartée. Un étudiant à temps plein n'est pas présumé non disponible, mais doit plutôt prouver sa disponibilité comme tout autre prestataire.

[15] La prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'elle était disponible :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était offert.
2. L'expression de ce désir par des démarches pour se trouver un emploi convenable.
3. Le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter ou avoir limité indûment ses chances de retour sur le marché du travail<sup>6</sup>.

[16] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité<sup>7</sup>, en examinant l'attitude et le comportement de la prestataire<sup>8</sup>, au cours de la période d'inadmissibilité, du 4 octobre 2020 au 16 décembre 2020.

La prestataire avait-elle le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait disponible?

[17] Je conclus que la prestataire a démontré qu'elle avait le désir de retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[18] La prestataire affirme qu'elle voulait travailler et qu'elle essayait de trouver un emploi. Elle affirme qu'on lui a offert un emploi, qu'elle a accepté.

---

<sup>5</sup> Article 153.161(1) de la *Loi*.

<sup>6</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>7</sup> *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

<sup>8</sup> *Canada (Procureur général c Whiffen)*, A-1472-92 et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

[19] La prestataire affirme qu'on lui a offert l'emploi en novembre 2020, mais qu'elle n'a pas pu entrer en fonctions avant janvier 2021, car la police a mis une éternité à faire vérifier ses antécédents.

[20] La prestataire s'est rendue à un poste de police pour tenter d'obtenir une vérification des antécédents, mais il n'y avait personne puisque l'on était en plein milieu des restrictions liées à la COVID. Les vérifications des antécédents étaient toutes effectuées en ligne, de sorte que la prestataire a soumis ses renseignements et a attendu.

[21] Elle n'a eu aucune nouvelle pendant de nombreuses semaines.

[22] Finalement, elle s'est rendue au centre-ville au quartier général de la police, également fermé en raison des restrictions liées à la COVID, et a frappé sur la porte jusqu'à ce que quelqu'un vienne lui parler. Elle leur a expliqué la situation et ils lui ont dit de partir et de soumettre la demande en ligne.

[23] La prestataire n'a pas abandonné. Elle a continué à marteler sur la porte jusqu'à ce que quelqu'un d'autre se présente, l'écoute et prenne sa demande de vérification des antécédents. La prestataire affirme qu'elle a finalement obtenu sa vérification des antécédents à la fin de décembre 2020.

[24] Je conclus que les démarches de la prestataire pour tenter de trouver du travail et le fait qu'elle a accepté un emploi témoignent de son désir de travailler.

[25] J'estime que ses démarches pour s'assurer d'obtenir la vérification de ses antécédents, quoi qu'il arrive, pour pouvoir commencer à travailler, démontrent un très fort désir de travailler.

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

[26] La prestataire a fait assez de démarches pour trouver un emploi.

[27] Je conclus que le témoignage de la prestataire concernant une recherche d'emploi fait état de multiples demandes tout au long de la période d'inadmissibilité.

Cela prouve que ses démarches étaient continues et qu'elle déployait des efforts raisonnables pour chercher du travail en ligne et faire des demandes d'emploi<sup>9</sup>.

[28] J'estime que le fait qu'on lui ait offert un emploi, qu'elle a accepté, démontre que ses démarches étaient suffisantes, puisqu'elles lui ont permis d'obtenir un emploi<sup>10</sup>.

[29] Je soulignerais également que les efforts constants de la prestataire pour faire effectuer sa vérification des antécédents afin de pouvoir commencer son emploi constituent un autre exemple de ses démarches déterminées pour obtenir un emploi.

La prestataire avait-elle fixé des conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[30] Je conclus que la prestataire n'avait pas fixé des conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[31] La Commission affirme que la prestataire ne pouvait travailler qu'en dehors de son horaire scolaire, ce qui limiterait excessivement ses chances de trouver du travail.

[32] La Commission affirme que le fait que la prestataire a pris un congé de son emploi antérieur pour fréquenter l'école démontre que ses études limitent sa disponibilité pour travailler.

[33] Je conclus que je ne suis pas d'accord avec les observations de la Commission.

[34] Je tiens pour avéré que la prestataire avait des cours universitaires obligatoires qu'elle devait suivre, car la prestataire en a témoigné.

[35] Toutefois, je ne suis pas d'accord pour dire que cela a indûment limité la capacité de la prestataire de réintégrer le marché du travail.

[36] En général, il est admis que la restriction imposée à la disponibilité d'un prestataire en fixant des heures de classe à des jours précis limiterait indûment ses

---

<sup>9</sup> Pages GD3-48 à GD03-67.

<sup>10</sup> Un T4 pour l'employeur qui, selon ses dires, l'a embauchée, prouve qu'elle a effectivement obtenu un emploi, se trouve à la page GD06.

chances de retourner sur le marché du travail<sup>11</sup>. Toutefois, le cas de la prestataire se distingue de la situation générale en raison de l'horaire de travail unique des emplois dans son domaine et du fait qu'elle a obtenu un emploi pendant ses études.

[37] La prestataire affirme que les emplois pour lesquels elle postulait étaient des services de garde avant et après l'école.

[38] La prestataire affirme que les emplois étaient considérés comme à temps plein, car elle aurait un quart de travail fractionné du lundi au vendredi, tôt le matin, avant ses cours et en fin d'après-midi, après la fin de ses cours de l'après-midi et avant le début de ses cours du soir.

[39] La prestataire affirme que c'est la nature unique des quarts fractionnés de cet emploi qui lui a permis de travailler à temps plein pendant ses études. Il ne s'agissait pas d'une mesure d'adaptation pour la prestataire. Il s'agissait de l'horaire de travail standard pour ce type d'emploi.

[40] J'admets que la prestataire présentait une demande d'emploi à temps plein et je note que même la Commission est d'accord, car leur employé a dit à la prestataire qu'elle était d'accord que les postes pour lesquels elle présentait une demande étaient des postes à temps plein<sup>12</sup>.

[41] La prestataire a également été embauchée pour l'un des postes auxquels elle a postulé, ce qui démontre en outre que ses études ne l'ont pas indûment empêchée de retourner sur le marché du travail, car un employeur l'a embauchée pour travailler à temps plein pendant ses études.

[42] Ainsi, comme la Commission convient que la prestataire présentait une demande d'emploi à temps plein et qu'elle a pu être embauchée dans l'un des postes à temps plein pour lesquels elle présentait sa demande, sans modification de son horaire

---

<sup>11</sup> Voir l'arrêt *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313, qui appuie cette affirmation.

<sup>12</sup> Voir l'avant-dernier paragraphe à la page GD03-68.

scolaire, cela prouve que ses études ne l'ont pas trop empêchée de réintégrer le marché du travail.

***La prestataire était-elle capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable?***

[43] Compte tenu de mes conclusions sur chacun des trois facteurs ensemble, je conclus que la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

**Conclusion**

[44] L'appel est accueilli.

[45] La prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler.

Gary Conrad

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