



[TRADUCTION]

Citation : *SR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1465

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

Décision

Partie appelante : S. R.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (442224) rendue le 21 janvier 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gerry McCarthy
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 2 juin 2022
Personne présente à l'audience : Appelante (prestataire)
Date de la décision : Le 13 juin 2022
Numéro de dossier : GE-22-1191

Décision

[1] L'appel est accueilli.

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

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que la prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 1^{er} février 2021 au 19 août 2021 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

[4] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit en faire la preuve 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] Selon la Commission, la prestataire n'était pas disponible parce qu'elle allait à l'école à temps plein.

[6] La prestataire n'est pas d'accord. Elle affirme qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle fréquentait le Collège X. Elle dit qu'elle a souvent demandé plus d'heures à son employeur (A) pendant ses études. Elle ajoute qu'elle a communiqué avec d'autres entreprises pour savoir s'il y avait des emplois à combler.

Question en litige

[7] La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

[8] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon les deux articles. La prestataire doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] En premier lieu, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères plus bas.

[10] En deuxième lieu, la *Loi* prévoit aussi que la personne prouve qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable³. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit démontrer pour prouver qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[11] La Commission a décidé que la prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler aux termes des deux articles de loi.

[12] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, on peut supposer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque les éléments de preuve montrent qu'elles fréquentent l'école à temps plein.

¹ Selon l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

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

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

[13] Je vais commencer par voir si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais regarder si elle était disponible en fonction des deux articles de loi qui portent sur la disponibilité.

Présomption que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler

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

[15] La prestataire ne conteste pas le fait qu'elle était étudiante à temps plein.

[16] La prestataire est d'accord pour dire qu'elle étudiait à temps plein, et je ne vois aucune preuve du contraire. J'accepte donc le fait que la prestataire fréquentait l'école à temps plein.

[17] La présomption s'applique à la prestataire.

La prestataire est une étudiante à temps plein

[18] La prestataire est une étudiante à temps plein. Il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler (c'est-à-dire de démontrer que la présomption ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[19] La prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études⁶. Ou bien, elle peut démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[20] La prestataire explique que, de janvier 2020 à avril 2020, elle travaillait en même temps qu'elle étudiait au Collège Y. Elle ajoute qu'en 2021, elle travaillait chez A pendant qu'elle fréquentait le Collège X.

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

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

[21] La Commission affirme que la prestataire pouvait seulement travailler à temps partiel en dehors de son horaire de cours.

[22] Je juge que la prestataire avait l'habitude de travailler et d'étudier en même temps. Plus précisément, elle a déclaré que, de janvier 2020 à avril 2020, elle travaillait pendant qu'elle fréquentait le Collège Y. Elle a aussi déclaré qu'en 2021, elle faisait des quarts de travail chez A pendant qu'elle suivait ses cours en technique juridique au Collège X.

[23] La prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité.

La présomption est réfutée

[24] La réfutation de la présomption veut seulement dire qu'on ne présume pas que la prestataire est non disponible. Je dois tout de même examiner les deux articles de loi qui s'appliquent à la présente affaire et décider si la prestataire est effectivement disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[25] Le premier article de loi que je vais examiner dit que les prestataires doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables⁸.

[26] La loi établit les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables⁹. Je dois regarder si les démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, il faut que la prestataire ait continué à chercher un emploi convenable.

[27] Je dois aussi évaluer les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁰ :

⁸ Selon l'article 50(8) de la *Loi*.

⁹ Selon l'article 9.001 du *Règlement*.

¹⁰ Selon l'article 9.001 du *Règlement*.

- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;
- communiquer avec de possibles employeuses ou employeurs;
- présenter des demandes d'emploi.

[28] Selon la Commission, la prestataire n'en a pas fait assez pour tenter de trouver du travail. Plus précisément, elle affirme que la prestataire travaillait à temps plein au début, puis qu'elle a réduit ses heures de travail quand ses cours ont commencé.

[29] La prestataire n'est pas d'accord. Elle explique qu'elle travaillait à temps plein chez A et qu'elle avait prévu avec l'employeur de travailler en dehors de ses heures de cours. Cependant, elle affirme avoir été rétrogradée au travail et ses heures ont été réduites. La prestataire ajoute qu'elle a fait des recherches en ligne pour évaluer les possibilités d'emploi et qu'elle a posé sa candidature chez Roots et Harvey's. Elle a aussi déclaré avoir écrit à un ancien employeur (B) pour voir si elle pouvait revenir travailler à cet endroit. Selon la prestataire, ses démarches étaient suffisantes pour démontrer qu'elle était disponible pour le travail.

[30] Je juge que la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Voici pourquoi.

[31] Tout d'abord, elle a souvent demandé plus d'heures de travail à son gestionnaire chez A. Je comprends que la Commission a soutenu que la prestataire travaillait à temps plein avant de réduire ses heures de travail quand l'école a commencé. J'accepte néanmoins le témoignage de la prestataire selon lequel elle souhaitait continuer à faire ses heures normales chez A, mais elle a été rétrogradée par la gestion. J'estime que le témoignage de la prestataire à ce sujet est crédible, car ses déclarations étaient plausibles et appuyées par le fait qu'elle a continué de travailler chez A.

[32] Ensuite, la prestataire a déclaré qu'elle avait essayé de trouver un autre emploi. Elle a mentionné s'être informée des possibilités d'emploi auprès de deux entreprises (Roots et Harvey's). De plus, elle a déposé un document montrant qu'elle a discuté

avec son ancien employeur (B) de la possibilité de revenir travailler pour lui (voir les pages GD6-13 à GD6-19 du dossier d'appel).

[33] La prestataire a prouvé que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[34] Je dois maintenant vérifier si la prestataire était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. La prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹² :

- a) Elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable lui serait offert.
- b) Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner au travail.

[35] Lorsque je considère chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de la prestataire¹³.

Désir de retourner au travail

[36] La prestataire a démontré qu'elle voulait reprendre le travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert, car elle a travaillé pour une entreprise (A) pendant qu'elle fréquentait le Collège X. Elle a aussi présenté un document qui montre qu'elle a discuté avec son ancien employeur de la possibilité de revenir travailler pour lui (voir les pages GD6-13 à GD6-19).

¹¹ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹² 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.

¹³ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence : la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Efforts pour trouver un emploi convenable

[37] La prestataire a fait assez 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 référence¹⁴.

[39] Voici ce que la prestataire a fait pour essayer de trouver un nouvel emploi : elle a demandé à A si elle pouvait faire plus d'heures, elle a fait des recherches en ligne pour évaluer les possibilités d'emploi et elle a communiqué avec des entreprises pour voir s'il y avait des postes à combler. C'est ce que j'ai expliqué plus haut, lorsque j'ai vérifié si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables.

[40] De tels efforts sont suffisants pour remplir les exigences du deuxième élément de l'analyse, car la prestataire cherchait à obtenir plus d'heures de travail auprès de A de février 2021 à août 2021. Elle a aussi fourni les noms des employeurs avec qui elle a communiqué pour voir si elle pouvait trouver un autre emploi.

Limitation induite des chances de retourner au travail

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

[42] La prestataire affirme ne pas avoir fixé de conditions personnelles parce que, selon son témoignage, elle pouvait travailler de 14 h 30 à 21 h chez A (et ailleurs) du lundi au vendredi. Elle ajoute qu'elle est disponible pour travailler toute la journée le vendredi et le samedi.

[43] La Commission affirme plutôt que la prestataire limitait sa disponibilité de sorte qu'elle pouvait accepter un emploi seulement en dehors de ses heures de cours.

¹⁴ Je ne suis pas obligé de suivre cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Dans ce cas-ci, elle me sert simplement de guide.

[44] Je juge que la prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner au travail. Voici pourquoi.

[45] Premièrement, la prestataire a déclaré qu'elle était disponible pour travailler de 14 h 30 à 21 h du lundi au vendredi et toute la journée le samedi et le dimanche. J'admets que le témoignage de la prestataire à ce sujet est crédible parce qu'auparavant, elle travaillait en même temps qu'elle étudiait à Y et elle travaillait chez A pendant qu'elle allait au Collège X. Je reconnais que la Commission a soutenu que la prestataire limitait sa disponibilité de façon à pouvoir accepter un emploi seulement en dehors de ses heures de cours. Malgré cela, la prestataire était disponible après ses cours, dès 14 h. Somme toute, elle était disponible pour travailler environ six heures et demie par jour du lundi au vendredi et toute la journée le samedi et le dimanche.

[46] Deuxièmement, la prestataire a demandé à son employeur A de lui donner plus d'heures, mais elle avait seulement deux quarts de travail par semaine depuis sa rétrogradation en janvier 2021. Je comprends l'argument de la Commission, qui soutient que la disponibilité limitée de la prestataire a restreint sa capacité à obtenir et à conserver un emploi convenable. Toutefois, j'accepte le témoignage de la prestataire selon lequel elle n'a pas restreint sa disponibilité pour le travail parce que ses déclarations sur le fait qu'elle a demandé plus d'heures à A étaient plausibles, d'autant plus qu'elle travaillait pour le même employeur en 2020 pendant qu'elle étudiait au Collège Y.

Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?

[47] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

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

[49] En conséquence, l'appel est accueilli.

Gerry McCarthy

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