



Référence : *FN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1761

[TRADUCTION]

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

Décision

Appelante : F. N.
Représentant : H. N.
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 (472461) datée du 17 mai 2022 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Gary Conrad
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 15 septembre 2022
Participants à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante
Date de la décision : Le 19 septembre 2022
Numéro de dossier : GE-22-2031

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] Je conclus que la prestataire n'a pas prouvé qu'elle est disponible pour travailler. Cela signifie qu'elle n'est pas admissible au bénéfice des 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 à compter du 29 mars 2019, car elle a jugé qu'elle n'était pas disponible pour travailler étant donné qu'elle ne pouvait travailler que certaines heures parce qu'elle devait s'occuper de sa fille¹.

[5] Je dois décider si la prestataire a prouvé² qu'elle est disponible pour travailler.

Questions que je dois examiner en premier

Inadmissibilité sous le régime de l'article 50(8)

[6] En première partie de ses observations, la Commission affirme d'abord qu'elle a déclaré la prestataire inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)*. Cette disposition porte sur le défaut d'une personne de prouver à la Commission qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

¹ Page GD04-3.

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

[7] Plus loin dans ses observations, la Commission affirme qu'elle n'a pas, en fait, déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations en application de l'article 50(8) de la *Loi*³.

[8] J'accepte l'observation de la Commission selon laquelle elle n'a pas déclaré la prestataire inadmissible en application de l'article 50(8) de la *Loi*. Je note que, dans sa décision initiale, elle ne mentionne à aucun endroit une inadmissibilité sous le régime de l'article 50(8); elle dit seulement que la prestataire n'est pas disponible parce qu'elle suit un cours⁴.

[9] Donc, comme la Commission soutient, et je suis d'accord avec elle, qu'elle n'a pas déclaré la prestataire inadmissible en vertu de l'article 50(8) de la *Loi*, je ne dois pas examiner cette question.

Document déposé après la tenue de l'audience

[10] La prestataire a envoyé un document postérieur à l'audience⁵ que j'ai accepté et pris en compte pour rendre ma décision, car il fournissait des renseignements supplémentaires sur la question de savoir si elle avait établi des conditions personnelles limitant indûment ses chances de retourner sur le marché du travail, un élément clé du critère de la disponibilité.

Question en litige

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

Analyse

[12] La loi exige que les prestataires démontrent qu'ils sont disponibles pour travailler⁶. Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, les prestataires doivent

³ Page GD04-3.

⁴ Page GD03-31.

⁵ Page GD05.

⁶ L'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi (Loi)* prévoit qu'un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable.

être capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables de trouver un emploi convenable⁷.

[13] Comme la prestataire faisait des études, cela signifie qu'elle était étudiante et, selon la Cour d'appel fédérale, il existe une présomption selon laquelle les prestataires qui fréquentent l'école à temps plein sont réputés non disponibles pour travailler⁸. Je vais d'abord déterminer si cette présomption s'applique à la prestataire. J'examinerai ensuite si la prestataire est disponible.

[14] La Commission soutient que la prestataire n'est pas une étudiante à temps plein, car elle étudiait à temps partiel seulement, de sorte que la présomption ne s'appliquerait pas à elle.

[15] Je souscris aux observations de la Commission. Les renseignements en lien avec les études de la prestataire indiquent que son cours ne durait que trois heures⁹. Je conclus que même si elle assistait au cours du lundi au vendredi, cela ne représenterait que 15 heures d'études, ce qui témoigne d'études à temps partiel.

[16] Donc, comme la présomption ne s'applique qu'aux étudiants à temps plein et que la prestataire n'est pas étudiante à temps plein, la présomption ne s'applique pas à elle.

[17] Toutefois, cela signifie seulement que la prestataire n'est pas réputée non disponible. Je dois quand même déterminer si la prestataire est effectivement disponible au sens de la loi.

⁷ Article 18(1)a) de la *Loi*.

⁸ *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁹ Page GD03-35.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[18] Pour recevoir des prestations d'assurance-emploi, la prestataire doit être capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable¹⁰. La prestataire doit prouver trois choses pour démontrer qu'elle est disponible :

1. Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui est 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 indûment ses chances de retourner sur le marché du travail¹¹.

[19] Je dois tenir compte de chacun de ces facteurs pour trancher la question de la disponibilité¹², en examinant l'attitude et le comportement de la prestataire¹³.

La prestataire a-t-elle le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui sera offert?

[20] La prestataire affirme qu'elle tente de trouver du travail, mais que c'est difficile en raison de ses compétences limitées en anglais et de l'absence de services de garde d'enfants. Elle suivait des cours également pour améliorer son anglais et ses compétences en rédaction de curriculum vitæ pour le marché du travail canadien.

[21] La Commission affirme qu'elle admet que la prestataire a le désir de retourner sur le marché du travail¹⁴.

¹⁰ Article 18(1)a) de la *Loi*.

¹¹ *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹² *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹³ *Canada (Procureur général c Whiffen)*, A-1472-92, et *Carpentier c Procureur général du Canada*, A-474-97.

¹⁴ Page GD04-3.

[22] Comme la prestataire dit vouloir travailler, et la Commission est d'accord, j'accepte comme fait que la prestataire a le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui sera offert.

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

[23] La prestataire affirme qu'elle cherche du travail. Elle a assisté à des salons de l'emploi dans son école, elle participe à des ateliers de rédaction de curriculum vitæ offerts par son école, elle cherche du travail en ligne, elle a trouvé plusieurs emplois qu'elle pouvait postuler et a même obtenu une entrevue, mais elle n'a pas réussi à obtenir d'emploi.

[24] La Commission soutient qu'elle est d'accord pour dire que la prestataire fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable¹⁵.

[25] Comme la prestataire dit qu'elle faisait des démarches pour trouver du travail, et la Commission est d'accord pour dire que ces démarches sont suffisantes, j'accepte comme fait que la prestataire faisait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

La prestataire a-t-elle établi des conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail?

[26] Oui, la prestataire a établi des conditions personnelles susceptibles de limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail. Ces conditions sont le nombre limité d'heures qu'elle peut travailler parce qu'elle doit s'occuper de son enfant, et sa décision d'éviter les emplois qui l'obligent à traiter avec les gens en anglais.

[27] La Commission affirme que la preuve démontre que la prestataire a établi une condition personnelle, à savoir ses obligations en matière de garde d'enfants, qui limite indûment ses chances de retourner au travail¹⁶.

¹⁵ Page GD04-3.

¹⁶ Page GD04-3.

[28] La Commission affirme qu'en raison de cette limite, la prestataire n'a trouvé que quatre emplois qu'elle pouvait postuler sur une période de huit mois et a même dit qu'il lui est difficile de trouver du travail en raison du nombre limité d'heures qu'elle peut travailler¹⁷.

[29] La prestataire affirme que les heures qu'elle peut travailler sont limitées parce qu'elle prend soin de son enfant. Comme elle doit être là pour s'occuper de son enfant avant et après l'école, elle cherche un emploi qu'elle pourrait occuper entre 9 h 30 et 14 h 30.

[30] La prestataire affirme qu'elle a envisagé d'occuper des emplois plus tard en soirée, par exemple un quart de nuit, et qu'elle a bel et bien postulé un emploi offrant un quart de nuit, mais que son époux s'inquiétait du fait qu'elle travaille à une heure si tardive, de sorte qu'elle n'a pas cherché activement à donner suite à cette possibilité¹⁸.

[31] La prestataire affirme également qu'en raison de ses compétences limitées en anglais, elle ne postule pas des emplois qui l'obligeraient à interagir avec des gens en anglais.

[32] Elle affirme qu'il a été difficile de trouver des emplois qu'elle peut occuper compte tenu de ses compétences limitées en anglais et des heures pendant lesquelles elle est disponible.

[33] Je conclus que la prestataire a établi des conditions personnelles qui limitent indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Ces conditions personnelles sont sa décision d'éviter les emplois qui l'obligeraient à interagir avec des gens en anglais et ses obligations en matière de garde d'enfants.

[34] Je conclus que le fait que la prestataire ne cherche que des emplois qui ne l'obligent pas à interagir avec des gens en anglais et qui lui permettent de travailler pendant les heures où elle dit être disponible en raison de ses obligations en matière de garde d'enfants réduirait considérablement le nombre d'emplois qu'elle pourrait

¹⁷ Page GD04-3.

¹⁸ Page GD05-1.

postuler. J'estime que le fait d'avoir un si petit bassin d'emplois qu'elle peut postuler limiterait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[35] Je conclus que cela est également démontré par le témoignage de la prestataire selon lequel il est très difficile de trouver des emplois qui satisfont à ses exigences et qu'au cours d'une période de huit mois, elle n'a pu trouver que quatre emplois satisfaisant à ses conditions personnelles.

[36] Je peux comprendre que la prestataire doit s'occuper de ses enfants, car c'est ce qu'on attend des parents, et je peux comprendre qu'elle ne veuille pas travailler de nuit, car elle juge ces quarts de nuit dangereux. Je peux également comprendre ses préoccupations quant à la nécessité d'interagir avec des gens en anglais en raison de ses compétences limitées en anglais.

[37] Toutefois, bien que je puisse comprendre le raisonnement de la prestataire en ce qui concerne les raisons pour lesquelles elle a établi des restrictions en lien avec sa disponibilité, il n'en demeure pas moins que, puisque ses conditions personnelles limitent indûment ses chances de retourner sur le marché du travail, elle ne peut satisfaire à ce facteur.

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

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

Conclusion

[39] L'appel est rejeté.

[40] La prestataire n'a pas prouvé qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin, de sorte que l'inadmissibilité prononcée par la Commission est maintenue.

Gary Conrad

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