



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 927

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

## Décision

**Partie appelante :** A. S.  
**Représentant :** H. S.

**Partie intimée :** Commission de l'assurance-emploi du Canada

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (501350) datée du 20 juillet 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Elyse Rosen

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 29 juin 2023

**Personnes présentes à l'audience :** Appelant  
Représentant de l'appelant

**Date de la décision :** Le 3 juillet 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-1133

## **Décision**

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler tout en fréquentant l'école à temps plein. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

## **Aperçu**

[3] L'appelant est étudiant au secondaire. Il travaillait à temps partiel, le soir et la fin de semaine. Il a été mis à pied et a demandé des prestations d'assurance-emploi.

[4] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a appris qu'il était aux études à temps plein pendant qu'il recevait des prestations. Elle dit qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations entre le 2 janvier et le 7 juin 2022 parce qu'il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études à temps plein. Elle lui a demandé de rembourser les prestations qu'il avait reçues.

[5] L'appelant ne comprend pas pourquoi il ne peut pas recevoir de prestations pendant ses études. Il dit qu'il était disponible pour travailler. Il essayait très fort de trouver un autre emploi à temps partiel, mais il n'y avait pas beaucoup d'emplois à temps partiel.

[6] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler pendant ses études.

## **Question que je dois examiner en premier**

### **La division d'appel a renvoyé l'appel à la division générale**

[7] Le présent appel a été instruit à l'origine par la division générale du Tribunal le 28 novembre 2022. La division générale a rejeté l'appel.

[8] L'appelant a porté la décision de la division générale en appel à la division d'appel du Tribunal. La division d'appel a accueilli l'appel et renvoyé l'affaire à la division générale sur la question de la disponibilité de l'appelant.

[9] La division d'appel affirme avoir renvoyé l'affaire à la division générale parce qu'elle n'avait pas suffisamment d'éléments de preuve concernant les antécédents de travail à temps partiel de l'appelant, sa recherche d'emploi ou la question de savoir si ses prestations étaient fondées sur une rémunération à temps partiel. Elle a décidé qu'elle ne pouvait pas rendre la décision que la division générale aurait dû rendre sans cette preuve.

[10] Avant l'audience, j'ai demandé aux parties de fournir des éléments de preuve et des observations supplémentaires sur ces questions. Les deux parties l'ont fait<sup>1</sup>. J'ai tenu compte de ces éléments de preuve supplémentaires, des éléments portés à la connaissance de la division générale lors de la première audience, ainsi que du témoignage que j'ai entendu à l'audience au moment de rendre ma décision.

### **L'appelant n'a pas fourni de documents supplémentaires démontrant sa recherche d'emploi après l'audience**

[11] Avant l'audience, l'appelant a fourni certains documents pour démontrer qu'il avait fait des recherches d'emploi<sup>2</sup>.

[12] À l'audience, il a dit avoir postulé à plus d'emplois que ceux qui figurent dans ces documents. Il a affirmé qu'il aurait peut-être d'autres documents qui le prouveraient. Je lui ai donc donné une date limite pour les fournir au Tribunal.

[13] L'appelant n'a fourni aucun document supplémentaire dans le délai prévu. J'ai donc rendu ma décision sans eux<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Voir les documents RGD-3, RGD4 et RGD6 du dossier d'appel.

<sup>2</sup> Voir le document RGD-3 du dossier d'appel.

<sup>3</sup> L'absence de ces documents supplémentaires n'a pas eu d'incidence sur ma décision. Comme je l'explique plus en détail ci-dessous, je conclus que la recherche d'un emploi à temps partiel ne rend pas l'appelant disponible pour travailler. Par conséquent, même si l'appelant avait démontré qu'il avait fait une recherche d'emploi à temps partiel plus poussée, ma décision aurait été la même.

## Question en litige

[14] L'appelant était-il disponible pour travailler pendant ses études à temps plein?

## Analyse

[15] Les personnes qui ne travaillent pas ne peuvent pas toutes recevoir des prestations d'assurance-emploi. Pour recevoir des prestations, il faut remplir certaines conditions. Selon la loi, l'une des conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi est qu'il faut être disponible pour travailler.

[16] Deux articles de loi différents prévoient qu'une personne qui demande des prestations doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler si elle veut recevoir des prestations<sup>4</sup>. Comme la division d'appel a déjà décidé que l'un de ces articles de loi ne s'applique pas dans la présente affaire, je me concentrerai seulement sur l'autre article de loi<sup>5</sup>.

[17] La loi prévoit qu'une personne qui demande des prestations d'assurance-emploi doit démontrer qu'elle est **capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable**<sup>6</sup>.

[18] Lorsqu'une personne veut montrer qu'elle est disponible pour travailler, elle doit démontrer qu'elle peut travailler chaque jour ouvrable pour lequel elle pourrait recevoir des prestations<sup>7</sup>. La loi prévoit que les jours ouvrables sont du lundi au vendredi.<sup>8</sup> Ce sont donc les jours où elle doit démontrer qu'elle est disponible pour travailler.

[19] La jurisprudence (c'est-à-dire les décisions des tribunaux) explique qu'il y a trois éléments qu'une partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est disponible pour travailler. Je vais examiner ces trois éléments ci-dessous.

---

<sup>4</sup> Voir les articles 18(1)(a) et 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> La division d'appel a décidé que l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne s'applique pas dans la présente affaire.

<sup>6</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>7</sup> Voir l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>8</sup> Voir l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[20] Il y a aussi d'autres règles qui s'appliquent à la disponibilité des personnes aux études.

[21] La Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui demandent des prestations d'assurance-emploi et qui sont aux études ou qui suivent une formation à temps plein sont présumées (c'est-à-dire considérées comme) ne pas être disponibles pour travailler<sup>9</sup>. C'est ce qu'on appelle une **présomption de non-disponibilité**. Cela signifie que nous pouvons supposer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsqu'elle étudie ou suit une formation à temps plein.

[22] Pour décider si l'appelant était disponible pour travailler, je vais d'abord voir si je peux présumer (c'est-à-dire supposer) qu'il n'est pas disponible pour travailler parce qu'il est aux études. Ensuite, je vais voir s'il peut prouver qu'il était disponible pour travailler même s'il est aux études.

### **L'appelant est-il présumé ne pas être disponible pour travailler?**

[23] Oui. On présume que l'appelant n'est pas disponible pour travailler.

[24] Comme je l'ai déjà expliqué, si une personne est aux études ou si elle suit une formation à temps plein, on présume qu'elle n'est pas disponible pour travailler.

[25] L'appelant fait valoir que cette présomption ne devrait pas s'appliquer aux élèves du secondaire.

[26] Je ne vois rien dans la loi ou la jurisprudence qui laisse croire que la présomption ne s'applique pas aux élèves du secondaire. Il s'applique à toute personne qui étudie à temps plein (peu importe ce qu'elle étudie ou l'endroit où elle étudie). La seule exception est lorsqu'une partie prestataire étudie dans le cadre d'un programme vers

---

<sup>9</sup> Cette présomption a été réaffirmée à maintes reprises au fil des ans. Voir les décisions suivantes : *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321, *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304, *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349, *Landry c Canada (Sous-procureur général)*, [1992] F.C.J. no 965. (CAF) et *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

lequel la Commission l'a dirigée<sup>10</sup>. Je conclus donc que la présomption pourrait s'appliquer à l'appelant<sup>11</sup>.

[27] L'appelant a déclaré qu'il est à l'école de 9 h à 15 h, du lundi au vendredi, soit environ 35 heures par semaine<sup>12</sup>. Il étudie aussi environ 10 heures par semaine, à raison d'environ 2 heures par jour après l'école.

[28] Cela concorde avec ce qu'il a dit à la Commission initialement<sup>13</sup>.

[29] D'après cette preuve, je conclus que l'appelant est aux études à temps plein.

[30] C'est pourquoi je conclus que la présomption de non-disponibilité s'applique à lui. Cela signifie que je suppose qu'il n'est pas disponible pour travailler, à moins qu'il puisse prouver le contraire.

### **L'appelant peut-il renverser la présomption de non-disponibilité?**

[31] Non. L'appelant ne peut pas renverser la présomption de non-disponibilité.

[32] Dans des cas exceptionnels (c'est-à-dire rares), une personne qui demande des prestations peut renverser la présomption de non-disponibilité. L'une des façons d'y arriver est de démontrer qu'on a déjà travaillé à temps plein tout en faisant des études ou une formation à temps plein<sup>14</sup>. Cependant, pour renverser la présomption de non-disponibilité, une personne doit démontrer qu'elle a su travailler tout en suivant une formation ou en allant à l'école sur une longue période<sup>15</sup>.

---

<sup>10</sup> Voir l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>11</sup> Même si je ne suis pas liée par leurs décisions, je remarque que les membres de la division générale et de la division d'appel qui ont instruit l'affaire dont je suis saisie ont également conclu que la présomption de non-disponibilité s'applique aux élèves du secondaire.

<sup>12</sup> Il a déclaré qu'un vendredi sur deux il a une journée moins longue.

<sup>13</sup> Voir la page GD3-21 du dossier d'appel, où il dit consacrer 42 heures par semaine à ses études.

<sup>14</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>15</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44 et la décision *Landry c Canada (Sous-procureur général)*, [1992] CAF no 965.

[33] Dans certaines décisions, la division d'appel affirme qu'il est possible de renverser la présomption de non-disponibilité en démontrant des antécédents de travail à temps partiel<sup>16</sup>.

[34] Je ne suis pas liée par ces décisions (c'est-à-dire obligée de les suivre). Et, avec tout le respect que je dois à mes collègues de la division d'appel qui ont rendu ces décisions, je ne suis pas d'accord avec elles.

[35] Premièrement, la Cour d'appel fédérale fait toujours référence au travail à temps plein dans ses décisions visant à réfuter la présomption de non-disponibilité en prouvant l'existence d'antécédents de travail pendant des études ou une formation. Je ne connais aucun cas où la Cour d'appel fédérale a accepté des antécédents de travail à temps partiel comme une circonstance exceptionnelle qui permettrait à une partie prestataire de réfuter (autrement dit, d'annuler) la présomption.

[36] Le Tribunal est lié par les décisions de la Cour d'appel fédérale. À mon avis, les décisions sur la question de réfuter la présomption de non-disponibilité par la preuve de l'existence d'antécédents de travail montrent qu'une partie prestataire peut seulement s'appuyer sur des antécédents de travail à temps plein pour ce faire.

[37] Deuxièmement, il est loin d'être exceptionnel pour une étudiante ou un étudiant de travailler à temps partiel, après les cours et la fin de semaine<sup>17</sup>. La jurisprudence exige des circonstances exceptionnelles pour réfuter la présomption de non-disponibilité. Je conclus que le fait de travailler à temps partiel n'est pas une circonstance exceptionnelle.

[38] Je conclus également que le fait de recevoir des prestations calculées en fonction d'antécédents d'heures à temps partiel n'est pas une circonstance exceptionnelle<sup>18</sup>. Les prestations de tout le monde sont calculées selon la formule

---

<sup>16</sup> Voir la décision *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 749 et la décision *JD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

<sup>17</sup> Voir la décision *Jean c Canada (Procureur général)*, #A-787-88 (CAF), confirmant la décision du juge-arbitre du Canada CUB 15439.

<sup>18</sup> La division d'appel semble laisser entendre le contraire dans sa décision sur la présente affaire, mais elle n'a pas expliqué le fondement de sa pensée.

prévue par la loi<sup>19</sup>. Le fait qu'une personne qui travaille à temps partiel puisse recevoir un montant de prestations inférieur à celui d'une personne qui travaille à temps plein, parce que sa rémunération à temps partiel est plus faible, n'est pas une circonstance exceptionnelle.

[39] Troisièmement, pour évaluer la disponibilité, la loi exige que je me penche uniquement sur la disponibilité de la personne du lundi au vendredi, pendant les heures normales de travail<sup>20</sup>. Je pense que ces mêmes limites s'appliquent à l'évaluation de la capacité d'une partie prestataire à renverser la présomption de non-disponibilité. Par conséquent, je suis d'avis qu'il ne faut pas tenir compte du travail à temps partiel le soir et la fin de semaine pour établir si une partie prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité.

[40] Ainsi, lorsque j'examinerai si l'appelant peut réfuter la présomption de non-disponibilité, je ne considérerai pas que des antécédents de travail à temps partiel, pendant les heures après les cours et la fin de semaine, sont suffisants pour le faire.

[41] En examinant la preuve dont je dispose, je constate qu'il n'y a aucune preuve d'antécédents de travail à temps plein ou d'autres circonstances exceptionnelles qui permettraient à l'appelant de renverser la présomption de non-disponibilité.

[42] Le représentant de l'appelant (son père) a déclaré à la Commission que l'appelant ne pouvait pas aller à l'école et travailler à temps plein<sup>21</sup>. Il a également témoigné en ce sens à la première audience devant la division générale<sup>22</sup>.

[43] Lors de l'audience devant moi, l'appelant a témoigné qu'il ne pouvait travailler qu'après l'école pendant la semaine, et seulement quelques jours par semaine. Il a

---

<sup>19</sup> Voir l'article 14 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>20</sup> Voir l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, la décision *Canada (Procureur général) c Bertrand*, A-613-81 (CAF) et la décision *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198.

<sup>21</sup> Voir la page GD3-26 du dossier d'appel.

<sup>22</sup> Écouter l'enregistrement audio à 17 min 50 s.



confirmé qu'il n'avait jamais travaillé plus de 21 heures par semaine pendant ses études et que la plupart de ces heures étaient pendant la fin de semaine.

[44] Je conclus donc que l'appelant n'a pas l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études. De plus, ses antécédents de travail contiennent principalement des heures travaillées la fin de semaine, et non les jours ouvrables (au sens de la loi).

[45] De plus, ces antécédents de travail n'ont rien d'exceptionnel. C'est typique de la plupart des étudiantes et des étudiants. En fait, l'appelant a déclaré qu'il est très difficile de trouver un emploi à temps partiel après les cours et la fin de semaine parce qu'il y a tellement d'étudiantes et d'étudiants à la recherche d'un emploi pendant ces heures.

[46] Je conclus donc que l'appelant n'a pas démontré qu'il existait des circonstances exceptionnelles qui lui permettraient de renverser la présomption.

[47] Quoi qu'il en soit, la Commission a déposé des dossiers d'antécédents d'emploi<sup>23</sup> et un historique de vérification des relevés d'emploi<sup>24</sup> qui démontre que les antécédents d'emploi de l'appelant pendant ses études portent sur un total de 16 semaines de travail<sup>25</sup>. Je suis d'avis qu'il ne s'agit pas d'un historique assez long de combinaison du travail et des études pour établir les circonstances exceptionnelles requises pour réfuter la présomption de non-disponibilité<sup>26</sup>. Ainsi, même si un historique de travail à temps partiel pouvait servir à réfuter la présomption, je conclus qu'elle n'a pas été réfutée dans la présente affaire.

[48] Pour toutes ces raisons, je conclus que l'appelant n'a pas surmonté la présomption de non-disponibilité.

[49] Le fait que l'appelant ne puisse pas renverser la présomption me suffit pour que je décide qu'il n'était pas disponible pour travailler et qu'il ne peut pas recevoir de prestations pendant ses études. Cependant, je vais quand même examiner s'il peut

---

<sup>23</sup> Voir le document RGD4 du dossier d'appel.

<sup>24</sup> Voir le document RGD6 du dossier d'appel.

<sup>25</sup> Certains de ses antécédents de travail ont eu lieu pendant l'été, lorsqu'il n'était pas aux études. Je regarde seulement ses antécédents de travail pendant ses études.

<sup>26</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44.

démontrer les trois éléments que la jurisprudence exige qu'il démontre pour prouver qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin. En effet, je veux m'assurer que l'appelant comprend bien pourquoi il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

### **L'appelant était-il capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?**

[50] Non. L'appelant n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[51] Comme je l'ai mentionné plus haut, la jurisprudence établit trois éléments que je dois examiner pour décider si une personne qui demande des prestations est disponible pour travailler<sup>27</sup>. Les voici :

- i. Désirer retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert.
- ii. Faire des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.
- iii. Éviter d'établir de conditions personnelles qui limiteraient excessivement les chances de trouver un emploi convenable.

[52] L'appelant doit prouver ces trois éléments. Les trois conditions doivent être remplies pour que je puisse conclure qu'il était disponible pour travailler. Pour décider s'il remplit les trois conditions, je dois examiner à la fois l'attitude de l'appelant et ce qu'il a fait ou non pour se rendre disponible pour travailler.

[53] Les trois conditions de la jurisprudence concernent la disponibilité pour un **emploi convenable**.

[54] Même s'il ne l'a pas dit en termes explicites, je comprends que le représentant de l'appelant considère que tout emploi qui exigerait de l'appelant qu'il travaille des heures qui nuisent à ses études ne serait pas un emploi convenable pour lui. Il laisse

---

<sup>27</sup> Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

entendre qu'en conséquence, l'appelant devrait avoir le droit de se limiter à chercher des emplois qui conviennent à son horaire de cours.

[55] La loi énonce un certain nombre de critères pour établir si un emploi est convenable<sup>28</sup>. Je reconnais que ces critères ne sont pas exhaustifs et que ce qui constitue un emploi convenable est une question de fait<sup>29</sup>.

[56] Certains de mes collègues de la division d'appel ont dit que la Commission et le Tribunal devraient adopter une approche contextuelle pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable<sup>30</sup>. Cela signifie que tous les faits, y compris la situation personnelle et les antécédents de travail d'une partie prestataire, sont pertinents pour établir si un emploi convient à cette partie prestataire en particulier. En règle générale, je suis d'accord avec cet énoncé.

[57] En utilisant l'approche contextuelle, on pourrait soutenir qu'un emploi où les heures de travail sont pendant les heures de cours n'est pas un emploi convenable pour une personne qui est au secondaire.

[58] Toutefois, l'approche contextuelle ne peut pas être utilisée pour l'emporter sur la loi.

[59] En ce qui concerne les heures de travail, la loi prévoit deux circonstances dans lesquelles les heures de travail requises rendraient un emploi inconvenable :

- lorsque les heures de travail sont incompatibles avec les obligations familiales d'une partie prestataire;
- lorsque les heures de travail sont incompatibles avec les croyances religieuses d'une partie prestataire.

---

<sup>28</sup> Voir l'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* et l'article 6(4) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>29</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92.

<sup>30</sup> Voir les décisions *SA c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 1490 et *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 749.

[60] Comme la loi mentionne seulement ces deux situations, je conclus qu'il s'agit des seules situations où les heures de travail pourraient rendre un emploi inconvenable.

[61] En appliquant ce principe à la présente affaire, j'estime qu'un emploi qui obligerait l'appelant à travailler pendant les heures où il va à l'école ne rendrait pas cet emploi inconvenable.

[62] Je vais maintenant examiner si l'appelant remplit les conditions pour démontrer qu'il était disponible, mais incapable de trouver un emploi convenable.

*i. Vouloir retourner travailler*

[63] L'appelant n'a pas démontré qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable lui serait offert.

[64] L'appelant a déclaré qu'il est important qu'il se constitue une épargne. Il dit épargner pour ses études et son avenir et que travailler lui permet de le faire. C'est aussi ce qui lui permet de payer pour ses dépenses.

[65] J'estime que l'appelant est un jeune homme consciencieux et crédible. Je crois que gagner de l'argent pour son avenir est une grande priorité pour lui. Je n'ai aucun doute qu'il veut travailler.

[66] Cependant, il ne veut pas travailler au point d'être prêt à quitter l'école. Il l'a dit à la Commission<sup>31</sup> et il l'a confirmé à l'audience.

[67] Je crois qu'il veut travailler dès qu'il trouve un emploi à temps partiel lui offrant des heures en dehors de ses heures de cours et d'étude. Toutefois, cela ne suffit pas pour que je conclue qu'il veut travailler dès qu'un emploi convenable est disponible. En effet, il n'est pas intéressé par des emplois convenables qui ne répondent pas aux exigences de son horaire.

---

<sup>31</sup> Voir la page GD3-21 du dossier d'appel.

[68] Je ne laisse pas entendre qu'il est inapproprié pour une personne de l'âge de l'appelant de donner la priorité à l'école plutôt qu'au travail. Au contraire, je félicite l'appelant d'avoir donné la priorité à ses études.

[69] Cependant, en priorisant ses études, l'appelant ne peut pas remplir les conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il ne veut pas travailler dès qu'un emploi convenable est disponible.

[70] L'appelant ne remplit donc pas cette condition.

***ii. Faire des démarches pour trouver un emploi convenable***

[71] J'estime que l'appelant n'a pas fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

[72] L'appelant a déclaré qu'il s'est rendu partout en ville avec son curriculum vitae, chez tout employeur potentiel qui pourrait avoir des postes disponibles après les cours et la fin de semaine. Il feuilletait les petites annonces et il a postulé à tous les emplois à temps partiel qu'il a vus et qui étaient annoncés. Il a suivi les possibilités affichées sur Indeed et a téléchargé son curriculum vitae sur le site.

[73] Il dit ne pas se souvenir de tous les endroits où il a postulé. Cependant, il a pu me donner le nom de certains des endroits où il a cherché du travail. Il s'agit notamment de Sports Shack, Walmart, Superstore, Volcom, Foot Locker et Dollar Store.

[74] De plus, il a produit des documents qui montrent qu'il a postulé pour des emplois chez Indeed, The Alley YMM, Supplement King et un concessionnaire Toyota de Fort McMurray. Il dit avoir postulé à de nombreux autres emplois par l'entremise d'Indeed, mais il n'a plus de documents pour le démontrer. Il affirme que les notifications sur Indeed sont automatiquement supprimées après un certain temps, ce qui explique pourquoi il n'est pas en mesure de fournir d'autres documents<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Comme je l'ai déjà mentionné, l'appelant n'a pas fourni d'autres documents. Cependant, je le crois lorsqu'il dit qu'il a cherché plus d'emplois que ceux indiqués dans le document RGD3 du dossier d'appel.

[75] Il dit avoir postulé à plusieurs reprises à plusieurs de ces endroits, chaque fois qu'il voyait qu'ils cherchaient des personnes pour travailler à temps partiel.

[76] Finalement, sa recherche d'emploi a été fructueuse. Depuis mai 2023, il travaille au Western Restaurant.

[77] D'après son témoignage, je conclus que sa recherche d'emploi a commencé en mars 2022.

[78] J'estime que le témoignage de l'appelant au sujet de ses démarches pour trouver un emploi est sincère et crédible, et il a été donné sans aucune incitation par son père. L'appelant a été honnête quant au fait qu'il a seulement commencé à chercher du travail en mars 2022.

[79] Cependant, les démarches de l'appelant n'étaient pas orientées vers la recherche d'un emploi convenable. Elles visaient seulement à trouver un emploi où il pourrait travailler la fin de semaine et quelques jours après l'école. Cela ne me permet pas de conclure qu'il faisait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable. Il excluait tous les emplois convenables qui exigeaient qu'il travaille de jour, du lundi au vendredi.

[80] Je conclus donc que l'appelant ne remplit pas cette condition.

***iii. Limiter indûment ses chances de retourner travailler***

[81] L'appelant a limité indûment ses chances de retourner travailler pendant ses études. Même s'il cherchait du travail, il a imposé des conditions aux heures de travail qu'il serait prêt à accepter.

[82] Comme je l'ai déjà mentionné, être disponible pour travailler signifie être disponible du lundi au vendredi, pendant les heures normales de travail<sup>33</sup>. Ainsi, le fait d'être aux études du lundi au vendredi de 9 h à 15 h limite indûment les chances d'une personne de retourner travailler. En effet, la plupart des emplois exigent qu'une

---

<sup>33</sup> Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Bertrand*, A-613-81 (CAF), *Vezina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 et *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313.

personne travaille pendant ces heures. Ces jours et ces heures sont considérés comme des jours ouvrables normaux<sup>34</sup>.

[83] L'appelant a clairement indiqué dans son témoignage à l'audience qu'il n'était pas disposé à travailler de jour du lundi au vendredi. Il était seulement prêt à accepter un travail qui n'interférait pas avec ses études.

[84] Cela concorde avec ce que son père et lui ont dit à la Commission<sup>35</sup>.

[85] L'appelant a déclaré que très peu d'endroits étaient à la recherche de personnes pour travailler à temps partiel, ce qui rendait très difficile la recherche d'un emploi.

[86] La preuve démontre donc clairement que le fait d'être prêt à travailler seulement après 15 h, quelques jours par semaine et la fin de semaine, limitait indûment les chances de l'appelant de retourner travailler<sup>36</sup>.

[87] Je conclus donc que l'appelant ne remplit pas cette condition.

[88] À la lumière de mes conclusions concernant les trois conditions que l'appelant doit remplir, je juge qu'il n'était pas capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. En effet :

- Il ne voulait pas occuper un emploi qui l'obligerait à travailler pendant les heures de cours, mais qui, autrement, était convenable.

---

<sup>34</sup> Dans la décision *SS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 749, mon collègue à la division d'appel fait valoir que le milieu de travail change et que tout le monde ne travaille pas encore les heures normales de travail (c'est-à-dire du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h). Son analyse est réfléchie. Même si je suis d'accord avec lui pour dire que la nature du travail a beaucoup changé depuis l'adoption des dispositions de la loi portant sur la disponibilité, je crois que la plupart des emplois exigent toujours qu'une partie prestataire soit disponible pendant les heures de travail normales. La Commission tient des statistiques sur les tendances du travail. Si ce n'était pas le cas, cela modifierait certainement la définition de « jour ouvrable » énoncée dans le *Règlement sur l'assurance-emploi*, comme l'article 54b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* l'autorise à le faire. Même si je crois que notre Tribunal a pour rôle de faire des suggestions à la Commission dans ses décisions lorsqu'il estime que le *Règlement sur l'assurance-emploi* ou les politiques ou procédures de la Commission doivent évoluer, il n'a pas pour rôle d'usurper les pouvoirs de la Commission en ignorant l'intention claire du Règlement qu'elle a adopté.

<sup>35</sup> Voir les pages GD3-21 et GD3-26 du dossier d'appel.

<sup>36</sup> En fait, malgré tous ses efforts, il est demeuré au chômage jusqu'en mai 2023.

- Il ne cherchait pas des emplois convenables, mais qui entraient en conflit avec ses études.
- Il a établi des conditions quant aux heures et aux jours où il était prêt à travailler, ce qui limitait ses chances de trouver du travail.

[89] Je reconnais que l'appelant trouvera ma conclusion sévère. Il est clairement un jeune homme travailleur et ambitieux. Je le félicite d'avoir fait ses études en premier et d'avoir voulu travailler pendant ses temps libres afin de pouvoir épargner pour son avenir. Toutefois, le régime d'assurance-emploi n'est pas destiné à le subventionner pendant les périodes où il est aux études et incapable de trouver un emploi à temps partiel qui convient à son horaire<sup>37</sup>.

[90] Je souhaite informer l'appelant que s'il n'est pas en mesure de rembourser la dette qui pourrait découler de cette décision, il peut demander à la Commission ou à l'Agence du revenu du Canada d'envisager de l'annuler. Malheureusement, je n'ai pas le pouvoir d'ordonner à la Commission de le faire. Je demande toutefois à la Commission de tenir compte de l'âge de l'appelant, de ses moyens limités et de ses démarches de bonne foi pour trouver du travail en dehors de ses heures de cours lors de l'examen de sa demande.

## **Conclusion**

[91] L'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pendant ses études à temps plein.

[92] Par conséquent, l'appel est rejeté.

Elyse Rosen

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

---

<sup>37</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Martel*, A-1691-92.