



Citation : *OB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1091

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

Décision

Partie appelante : O. B.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (0) datée du 21 novembre 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience :
Date de la décision : Le 2 juin 2023
Numéro de dossier : GE-22-3775

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] La Commission a concédé l'appel concernant la période du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020. Je suis d'accord avec la Commission.

[3] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi pour les périodes suivantes : du 28 février 2021 au 4 mai 2021 et du 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021. C'est pourquoi je conclus que l'appelant n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[4] L'appelant n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi la période suivante : du 15 janvier 2021 au 27 février 2021

Aperçu

[5] L'appelant travaille à titre de préposé à la clientèle dans une salle de cinéma. Il cesse de travailler en raison d'un manque de travail.

[6] Il présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il informe la Commission qu'il fréquente l'université à temps plein à la session automne 2020 et la session hiver 2021 et à l'automne 2021.

[7] La Commission informe l'appelant qu'il n'est pas admissible à recevoir des prestations, parce qu'il étudie à temps plein. Selon la Commission, l'appelant n'était pas autorisé à suivre cette formation et il est présumé ne pas être disponible pour travailler pendant ses études.

[8] L'appelant n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il a perdu son emploi en raison de la fermeture des commerces pendant la pandémie de la COVID-19.

Mise en contexte

[9] Le 22 juillet 2022, le Tribunal accueillait l'appel de l'appelant¹. Dans sa décision, le membre du Tribunal concluait que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire, lorsqu'elle a réexaminé l'admissibilité de l'appelant à recevoir des prestations. La Commission a déposé un avis d'appel concernant cette décision devant la division d'appel du Tribunal.

[10] Le 21 novembre 2022, le membre de la division d'appel accueillait l'appel de la Commission². Cette dernière a exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire, lorsqu'elle a décidé de réexaminer la demande.

[11] Le membre de la division d'appel a retourné le dossier à division générale, afin qu'elle décide si l'appelant était disponible pour travailler pendant ses études.

[12] J'ai demandé aux parties de me transmettre des informations supplémentaires.

[13] La Commission a transmis un argumentaire supplémentaire au Tribunal. Elle concède l'inadmissibilité imposée du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020, parce qu'elle avait déjà rendu une décision en faveur de l'appelant pour la session d'automne 2020, le 23 octobre 2020. Cette décision a été rendue selon l'article 153.161 de la Loi sur l'assurance-emploi. La Commission ne pouvait pas rendre une deuxième décision selon le même article le 2 décembre 2021.

Question en litige

[14] L'appelant était-il disponible pour travailler pendant qu'il était aux études ?

Analyse

[15] Deux articles de loi différents exigent que la partie appelante démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelant était inadmissible

¹ OB c Commission de l'assurance-emploi du Canada, 2022 TSS 1372

² Commission de l'assurance-emploi du Canada c OB, 2022 TSS 1371

selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[16] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie appelante doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable³. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables⁴ ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[17] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie appelante doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable⁵. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁶. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[18] La Commission a établi que l'appelant était inadmissible aux prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[19] 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 travailler⁷. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[20] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelant n'était pas disponible pour travailler. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

³ Voir l'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

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

⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

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

[21] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein. Je comprends que l'appelant est étudiant à temps plein pour les sessions suivantes : automne 2020 ; hiver 2021 et automne 2021. En effet, il n'est pas contesté que l'appelant étudie à temps plein pendant les périodes litigieuses.

[22] Cependant, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas).

[23] Ainsi, l'appelant peut réfuter cette présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études⁸. Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁹.

[24] Je vais donc examiner chacune des périodes d'études à temps plein.

Automne 2020

[25] Je constate que la Commission concède l'appel pour concernant l'inadmissibilité de l'appelant pendant la période du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020. Selon la Commission, elle a rendu sa décision le 23 octobre 2020. Ainsi, elle avait déjà vérifié l'admissibilité de l'appelant¹⁰.

Hiver 2021

[26] Je retiens que l'appelant remplit sa demande pour recevoir des prestations en janvier 2021. Il indique être aux études pour la période du 15 janvier 2021 au 26 avril 2021. Il consacre entre 15 et 24 heures par semaines pour ses études ; sa formation n'a

⁸ Voir la décision Canada (Procureur général) c Rideout, 2004 CAF 304.

⁹ Voir la décision Canada (Procureur général) c Cyrenne, 2010 CAF 349.

¹⁰ RGD3-1

pas été approuvée et il est disponible et capable de travailler pour le même genre d'emploi.

[27] Cependant, l'appelant n'a pas fait de recherche d'emploi, parce qu'il attendait d'être rappelé par son employeur. Dans le contexte de la reprise de certaines activités pendant la pandémie, l'appelant a commencé à travailler quelques heures par semaine. En fait, il occupait le même emploi avant la fermeture de la salle de cinéma en raison de la pandémie.

[28] Je retiens que l'appelant a déclaré ses heures travaillées à la Commission, puisqu'elle a ajusté ses prestations en tenant compte de son retour au travail¹¹.

[29] Ainsi, j'estime l'appelant a renversé la présomption de non-disponibilité pour la période du 28 février 2021 au 4 mai 2021. L'appelant a repris l'emploi qu'il occupait pendant ses études. Il avait moins d'heures de travail, mais la lente reprise des activités, explique la situation.

[30] Entre le 15 janvier 2021 et le 26 février 2021, l'appelant n'a pas renversé la présomption de non-disponibilité en raison de ses études. Pendant cette période, il fréquente l'université et il ne cherche pas un emploi. Il est en attente de reprendre son emploi.

Automne 2021

[31] Le 11 septembre 2021, l'appelant remplit une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il informe la Commission qu'il est aux études plus de 25 heures par semaine. Il indique être disponible pour travailler.

[32] Selon la Commission, l'appelant est présumé non disponible du 7 septembre 2021 au 1^{er} octobre 2021, parce qu'il étudie à temps plein. Il n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler.

¹¹ GD3-37 et GD3-38

[33] Or, selon le relevé d'emploi pour cette période¹², l'appelant travaille plus de 20 heures par semaine. Elle ne peut pas prétendre qu'il n'est pas disponible en raison de ses études, puisqu'il travaille.

[34] Je vais examiner la session hiver 2021 et automne 2021, puisque la Commission a concédé l'appel concernant la session automne 2020.

[35] Je suis d'avis que l'appelant a renversé la présomption de non-disponibilité en raison de ses études, puisqu'il occupe déjà un emploi.

– **La présomption est réfutée**

[36] La présomption de non-disponibilité est réfutée pour les périodes suivantes :

- **Du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020 : la Commission a concédé l'appel pour cette période**
- **Du 28 février 2021 au 4 mai 2021 : l'appelant a déjà un emploi convenable**
- **Du 7 septembre 2021 au 1^{er} octobre 2021 : l'appelant a déjà un emploi convenable**

_ **La présomption n'est pas réfutée**

- **Du 15 janvier 2021 au 27 février 2021 : l'appelant n'a pas d'emploi convenable et il n'a pas cherché un emploi. Il a consacré tout son temps à ses études.**

[37] Le fait de réfuter la présomption pour certaines périodes signifie seulement qu'on ne présume pas que l'appelant n'est pas disponible. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si l'appelant est réellement disponible.

¹² GD6-10

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[38] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables¹³.

[39] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de l'appelant étaient habituelles et raisonnables¹⁴. Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelant doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[40] Je dois aussi évaluer les démarches de l'appelant pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme¹⁵ :

- évaluer les possibilités d'emploi ;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement ;
- communiquer avec des employeurs éventuels ;
- présenter des demandes d'emploi ;
- participer à des entrevues ;

[41] La Commission affirme que les démarches de l'appelant ne sont pas suffisantes. Il devait se chercher un emploi à temps plein, même s'il avait un emploi à temps partiel. Il n'a pas fait de démarches en ce sens.

[42] Je ne retiens pas cet argument de la Commission. Lorsqu'il est question de disponibilité au sens de la Loi, ce n'est pas une question d'heures de travail. Il faut

¹³ Voir l'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁴ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

démontrer qu'on est disponible chaque jour ouvrable. Une journée comprend 24 heures. Il ne s'agit pas d'avoir un emploi de 9 à 5 ou de chercher un emploi de 9 h à 5, mais de démontrer qu'on pourrait travailler chaque jour ouvrable. Et qu'on travaillerait dans une situation similaire.

[43] Je ne suis pas d'accord avec la Commission. J'estime qu'il faut tenir compte de l'ensemble des éléments.

[44] Depuis octobre 2019, l'appelant travaille pour une salle de cinéma à titre de préposé au service à la clientèle. Il effectue un peu plus de 20 heures par semaine de travail qu'il soit aux études ou non. Il s'agit donc de son emploi habituel¹⁶.

[45] Ainsi, lorsque l'appelant indique qu'il est disponible pour le même genre d'emploi, il fait référence à son emploi qu'il occupe à l'année à la salle de cinéma. Il s'agit de l'emploi convenable pour l'appelant.

[46] Il perd son emploi en raison des mesures sanitaires imposées par les autorités pendant la pandémie. Il présente une demande pour recevoir des prestations.

[47] Il ne fait pas de recherches d'emploi, parce qu'il attend l'appel de son employeur. Qui viendra à la suite de la levée des mesures. Pendant cette période, soit du 15 janvier 2021 au 17 février 2021, il est en attente. Effectivement, il ne fait pas de démarches habituelles et raisonnables pour se trouver un emploi.

[48] Pour deux autres périodes qui font l'objet du litige, l'appelant a travaillé chez son employeur. Par conséquent, il a démontré avoir fait des démarches, puisqu'il a travaillé.

[49] Je ne retiens pas l'argument de la Commission. Lorsqu'il est question de disponibilité au sens de la Loi, ce n'est pas une question d'heures de travail. Il faut démontrer qu'on est disponible chaque jour ouvrable. Une journée comprend 24 heures. Il ne s'agit pas d'avoir un emploi de 9 à 5 ou de chercher un emploi de 9 h à

¹⁶ Voir les relevés d'emploi à GD6-7 à GD6-11

5, mais de démontrer qu'on pourrait travailler chaque jour ouvrable. Et qu'on travaillerait dans une situation similaire.

Capable de travailler et disponible pour le faire

[50] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si l'appelant était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁷. L'appelant doit prouver les trois éléments suivants¹⁸ :

- a) montrer qu'il veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert ;
- b) faire des démarches pour trouver un emploi convenable ;
- c) éviter d'établir des conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire limiteraient trop) ses chances de retourner travailler.

[51] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelant¹⁹.

– Vouloir retourner travailler

[52] Je suis d'avis que l'appelant a montré qu'il voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. En effet, il a travaillé pendant les deux périodes de chômage suivantes²⁰ :

- Du 28 février 2021 au 4 mai 2021 : l'appelant a déjà un emploi convenable
- Du 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021 : l'appelant a déjà un emploi convenable

¹⁷ Voir l'article 18 (1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁸ 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 ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹⁹ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A — 474-97.

²⁰ Je tiens à préciser que la Commission a concédé l'appel pour la période du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020

[53] Pour la période du 15 janvier 2021 au 27 février 2021, l'appelant n'a pas fait de recherches pour se trouver un emploi. Il ne pouvait pas attendre seulement l'appel de son employeur²¹.

– **Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[54] J'estime que l'appelant a fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable pour les périodes du 28 février 2021 au 4 mai 2021 et 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021.

[55] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément²².

[56] Comme je l'ai mentionné plus tôt, l'appelant a déjà un emploi pendant ces deux périodes et il déclare ses revenus à la Commission.

[57] Pour la période du 15 janvier 2021 au 17 février 2021, l'appelant n'a pas fait de recherche pour se trouver un emploi.

– **Limiter indûment ses chances de retourner travailler**

[58] Selon la Commission, l'appelant a limité ses chances de retourner sur le marché du travail parce qu'il refuse de travailler à temps plein. Il désire conserver son emploi à temps partiel en raison de ses études.

[59] La Commission s'appuie sur l'arrêt Duquet²³ pour démontrer que l'appelant limitait indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Dans cette affaire, le prestataire étudie à temps plein et travaille à temps partiel (sur appel) dans son domaine d'études, soit l'enseignement.

²¹ Lamirande c. Canada (Procureur général), 2004 CAF 311

²² Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

²³ Duquet c. Canada (Commission de l'assurance-emploi), 2008 CAF 313 (CanLII)

[60] La Cour d'appel fédérale a confirmé qu'un prestataire, qui est aux études et disponible selon son horaire de cours, limite ses chances.

[61] La Commission considère que l'appelant limite ses chances de travailler pendant ses études. Il faut comprendre qu'avant les mesures sanitaires adoptées par les autorités en raison de la pandémie, l'appelant travaille en moyenne 20 heures par semaine.

[62] Lorsque les mesures sanitaires entrent en vigueur, l'employeur ferme les portes de la salle de cinéma. L'appelant présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il informe la Commission qu'il fréquente l'école à temps plein.

[63] La Commission a concédé l'appel pour la période qui couvre la session automne 2020. Je comprends que la Commission avait déjà statué sur l'admissibilité de l'appelant le 23 octobre 2020.

[64] À l'hiver 2021, l'appelant déclare qu'il poursuit ses études à temps plein et qu'il est disponible pour travailler. Il ne fait pas de recherches pour se trouver un emploi, parce qu'il est en attente d'un appel pour son employeur.

[65] À mon avis, l'appelant n'est pas disponible pour la période du 15 janvier 2021 au 27 février 2021. Il consacre tout son temps à ses études et il attend la reprise des activités de la salle de cinéma.

[66] Cela se produit à la fin du mois de février 2021. Les mesures sanitaires sont assouplies. La salle de cinéma est réouverte. L'appelante recommence à travailler quelques heures par semaine en mars et avril. Il travaille quelques jours par semaine au mois de mai. À partir du mois de juin, il travaille comme avant, soit une vingtaine d'heures par semaine et jusqu'au 16 décembre 2021²⁴.

²⁴ GD6-10

[67] Pour la Commission, l'appelant est admissible pendant l'été parce qu'il n'est pas aux études. Pourtant, il travaille une vingtaine d'heures par semaine. Il s'agit d'un emploi à temps partiel.

[68] Dans cette perspective, je ne retiens pas l'argument de la Commission concernant le travail à temps partiel. En fait, ce que prévoit la Loi c'est qu'il faut être disponible chaque jour ouvrable. Comme je l'ai mentionnée précédemment, un jour contient 24 heures. Ce n'est pas tout le monde qui a un emploi de 9 à 5. Il s'agit d'une interprétation sans nuance. Il existe plusieurs types d'emploi et plusieurs horaires de travail. D'ailleurs, la notion d'emploi convenable permet une interprétation plus juste de la réalité du monde du travail.

[69] Cela étant dit, je suis d'avis que l'interprétation de la Commission est à géométrie variable. En effet, lorsqu'il est aux études, il n'est pas disponible pour un emploi à temps plein, mais pendant l'été, il peut travailler à temps partiel.

[70] Toujours est-il que j'estime que l'appelant n'a pas limité ses chances de retourner sur le marché du travail pour les périodes du 28 février 2021 au 4 mai 2021 et 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021. En effet, l'appelant a déjà un emploi et il déclare ses revenus à la Commission. Il s'agit d'un emploi convenable dans la mesure où il occupe le même emploi avec les mêmes conditions que celui avant la fermeture de la salle de cinéma en raison de la pandémie.

– **Alors, est-ce l'appelant était incapable de travailler et disponible pour le faire ?**

[71] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que l'appelant a démontré qu'il était capable et disponible pour travailler, mais incapable de se trouver un emploi convenable pour les périodes suivantes : du 28 février 2021 au 4 mai du 2021 et 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021. Il n'a pas démontré qu'il était capable et disponible pour travailler pendant la période 15 janvier 2021 au 27 février 2021.

Conclusion

[72] La Commission a concédé l'appel concernant la période du 5 octobre 2020 au 21 décembre 2020. Je suis d'accord avec la Commission.

[73] L'appelant a démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi pour les périodes suivantes : du 28 février 2021 au 4 mai 2021 et du 7 septembre 2021 au 1er octobre 2021. C'est pourquoi je conclus que l'appelant n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations. Il est donc possible qu'il ait droit à des prestations.

[74] L'appelant n'a pas démontré qu'il est disponible pour travailler au sens de la loi la période suivante : du 15 janvier 2021 au 27 février 2021

[75] Par conséquent, l'appel est accueilli en partie.

Manon Sauvé

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