



[TRADUCTION]

Citation : *FM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1721

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

## Décision

**Partie appelante :** F. M.  
**Représentante ou représentant :** T. P.  
**Partie 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 datée du 25 juillet 2023 (communiquée par Service Canada)

---

**Membre du Tribunal :** Linda Bell  
**Mode d'audience :** En personne  
**Date de l'audience :** Le 1<sup>er</sup> novembre 2023  
**Personnes présentes à l'audience :** Appelante  
Représentante / témoin de l'appelante  
**Date de la décision :** Le 6 novembre 2023  
**Numéro de dossier :** GE-23-2130

## Décision

[1] F. M. est l'appelante. Je rejette son appel.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle satisfaisait aux exigences de disponibilité du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021. Par conséquent, elle n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

## Aperçu

[3] L'appelante a présenté une demande de prestations régulières d'assurance-emploi le 19 septembre 2021 et avait droit à 50 semaines de prestations<sup>1</sup>. Cependant, elle a reçu seulement 41 semaines de prestations du 5 décembre 2021 au 17 septembre 2022, date à laquelle sa période de prestations a pris fin.

[4] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021 parce qu'elle n'avait pas prouvé sa disponibilité à travailler pendant qu'elle suivait une formation non approuvée. La Commission a également décidé qu'elle ne pouvait pas prolonger sa période de prestations pour lui permettre de toucher plus de prestations. Elle a maintenu ces décisions après révision.

[5] L'appelante n'était pas d'accord avec la Commission. Elle a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. Le 31 janvier 2023, mon collègue de la division générale a rejeté son appel. Il a décidé que la période de prestations de l'appelante ne pouvait pas être prolongée pour qu'elle reçoive les 50 semaines complètes d'admissibilité. Il a également décidé qu'il n'avait pas compétence pour établir la disponibilité de l'appelante pour la période du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021.

[6] L'appelante n'était pas d'accord avec la décision de mon collègue et a fait appel à la division d'appel du Tribunal. Elle a déclaré qu'elle était disponible pour travailler du

---

<sup>1</sup> Une modification apportée à l'article 12(2.1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* a porté à 50 semaines l'admissibilité aux prestations pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

20 septembre 2021 au 2 décembre 2021 et que la Commission avait commis une erreur en concluant qu'elle était aux études à ce moment-là.

[7] La division d'appel a établi que mon collègue de la division générale avait commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence pour trancher la question de la disponibilité de l'appelante. L'appel m'a été renvoyé à la division générale pour réexamen.

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

### **Ma compétence**

[8] Je juge que je n'ai pas le pouvoir de réviser la décision de la division générale selon laquelle la période de prestations de l'appelante ne peut pas être prolongée. J'ai cependant la compétence nécessaire pour réexaminer la question de la disponibilité de l'appelante pour la période du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021.

[9] Je reconnais que dans sa décision, la membre de la division d'appel a conclu ce qui suit : « L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur en refusant d'exercer sa compétence. L'appel sera renvoyé à la division générale pour réexamen. » L'ensemble de la décision de la division d'appel porte seulement sur la question de savoir si elle a omis d'exercer sa compétence pour décider de la disponibilité de l'appelante. Même si la division d'appel déclare qu'elle renvoie « l'appel » à la division générale pour réexamen, elle ne mentionne pas la décision de la division générale selon laquelle la période de prestations de l'appelante ne pouvait pas être prolongée.

[10] Lorsqu'une décision a été rendue par la division générale du Tribunal, la même question ne peut pas être de nouveau débattue dans une instance subséquente de la division générale entre les mêmes parties, à moins que la décision n'ait été annulée par la division d'appel et que cette question ait été renvoyée à la division générale pour réexamen. Comme je l'ai mentionné plus haut, la décision de la division d'appel ne mentionne pas qu'elle annule la décision selon laquelle la période de prestations de l'appelante ne pouvait pas être prolongée. Par conséquent, je n'ai pas le pouvoir de

réviser la décision sur cette question<sup>2</sup>. J'ai plutôt le pouvoir de décider si l'appelante a prouvé qu'elle répond aux exigences de disponibilité.

## Question en litige

[11] L'appelante répond-elle aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi?

## Analyse

### Disponibilité

[12] Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie qu'une partie prestataire doit être à la recherche d'un emploi et disponible pour travailler.

[13] Différents articles de loi exigent qu'une partie prestataire démontre sa disponibilité pour le travail<sup>3</sup>. La Commission affirme que l'appelante était inadmissible au titre de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation non approuvée.

[14] Pour évaluer la disponibilité de l'appelante, je dois d'abord établir ce qui constitue un emploi convenable pour elle. La *Loi sur l'assurance-emploi* ne définit pas

---

<sup>2</sup> Voir la décision *Danyluk c Ainsworth Technologies*, 2001 CSC 44 au paragraphe 54, qui décrit l'application de la doctrine de la chose jugée.

<sup>3</sup> L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une partie 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, mais incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que, pour prouver qu'une partie prestataire est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger qu'elle prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable.

ce qu'est un emploi convenable. La loi prévoit plutôt des critères dont je dois tenir compte pour établir si un emploi est convenable ou non pour l'appelante<sup>4</sup>.

[15] Je dois vérifier si les démarches de l'appelante sont soutenues et si elles visent à trouver un emploi convenable<sup>5</sup>. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à essayer de trouver un emploi convenable et être disponible pour l'accepter.

[16] J'estime qu'un emploi convenable pour l'appelante est un emploi qu'elle peut exercer en fonction de son expérience de travail et de sa capacité physique, qui lui offre une rémunération favorable ou une indemnisation qui est habituellement convenue entre de bons employeurs et les membres de leur personnel. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[17] L'appelante a déclaré qu'elle avait obtenu son diplôme d'études secondaires. Elle a suivi un cours de formation préparatoire à l'apprentissage qui offrait une formation initiale pour travailler dans divers métiers comme apprentie. Pendant ses études secondaires, elle a travaillé dans des services de garde d'enfants, de conciergerie, de restauration, lors d'événements communautaires et chez Burger King, où elle travaillait comme cuisinière et à la caisse. Elle a participé à la marche des pompiers de sa communauté pour suivre une formation sur les feux de forêt. On lui a demandé de se joindre à leur équipe de pompiers, mais elle avait déménagé dans une

---

<sup>4</sup> L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un emploi n'est pas convenable pour une partie prestataire s'il s'agit : a) soit d'un emploi inoccupé du fait d'un arrêt de travail dû à un conflit collectif; b) soit d'un emploi dans le cadre de son occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou, à défaut de convention, admis par les bons employeurs; c) soit d'un emploi d'un genre différent de celui qu'il exerce dans le cadre de son occupation ordinaire, à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions qu'il pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir, eu égard aux conditions qui lui étaient habituellement faites dans l'exercice de son occupation ordinaire ou qui lui auraient été faites s'il avait continué à exercer un tel emploi. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* précise que les critères servant à établir l'emploi convenable sont les suivants : a) l'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail; b) l'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses; c) la nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

<sup>5</sup> L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit le type d'emploi qui n'est pas convenable. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère les critères permettant d'établir ce qu'est un emploi convenable.

autre ville à près de quatre heures de là. Elle ne pouvait donc pas faire partie de l'équipe de pompiers parce que le trajet était trop long.

[18] L'appelante a déclaré qu'elle avait déjà travaillé à temps plein pour une entreprise qui fournissait du travail dans des camps de champs de pétrole. Elle travaillait dans la cuisine et faisait des tâches d'entretien ménager. Elle a passé 21 jours au camp, puis elle a pris un congé d'une semaine.

[19] L'appelante a confirmé avoir travaillé à temps plein pour X du 8 juillet 2021 au 20 septembre 2021. Elle travaillait comme conductrice de planeuse et de niveleuse, et ouvrière. Lorsqu'elle a commencé sa formation, elle a demandé à son employeur de réduire ses heures de travail, mais il a refusé et l'a congédiée.

[20] L'appelante affirme qu'un emploi convenable pour elle lorsqu'elle suivait une formation en 2021 comprenait un emploi d'apprentie dans tout métier ou un emploi de cuisinière. L'emploi devait se trouver à une distance raisonnable de son domicile et il faudrait qu'il convienne à son horaire de formation.

[21] L'appelante a déclaré que pendant ses études, on lui a offert trois emplois. La première offre venait de X. Elle travaillait pour X, mais on l'a congédiée le 20 septembre 2021, lorsqu'elle a demandé de réduire ses heures pour pouvoir aller à l'école.

[22] La deuxième offre d'emploi provenait d'une entreprise de camp qui fournissait du personnel pour travailler à la cuisine et faire des tâches d'entretien dans des camps de travail éloignés. L'appelante a déclaré qu'elle avait travaillé pour l'entreprise de camp dans le passé. Cependant, elle a refusé son offre d'emploi parce qu'il aurait fallu qu'elle soit au camp pendant 21 jours, ce qui l'aurait empêchée de terminer sa formation. Elle a fait valoir que l'entreprise ne donne qu'un préavis d'environ 48 heures pour accepter l'emploi et se rendre au camp. Un préavis aussi court ne lui laissait pas suffisamment de temps pour se préparer à être loin de chez elle pendant 21 jours. Elle n'a pas

demandé plus de temps pour se préparer à aller travailler au camp parce qu'elle devait s'efforcer de terminer sa formation<sup>6</sup>.

[23] La troisième offre d'emploi provenait de sa communauté d'origine, qui voulait qu'elle retourne travailler dans le domaine de la construction ou de la restauration. Sa communauté d'origine est située à environ quatre heures de sa résidence actuelle. Ces emplois étaient donc trop éloignés pour qu'elle puisse faire le trajet depuis sa résidence actuelle.

[24] L'appelante a précisé que pendant la période où elle était aux études, soit de septembre 2021 au 2 décembre 2021, elle n'était disponible que pour des emplois qui convenaient à son horaire de cours, qui lui permettaient de commencer après midi et qui lui donnaient le temps de terminer ses travaux au besoin.

[25] J'estime que les emplois suivants seraient convenables pour l'appelante : travailleuse dans le domaine de la restauration ou cuisinière, préposée à l'entretien, femme de ménage, gardienne d'enfants, tout emploi de métier ouvrier, un emploi dans le domaine de la construction, ou un emploi d'apprentie. Cela est confirmé par son expérience de travail et ses études antérieures, comme il est indiqué ci-dessus.

### **Présomption de non-disponibilité pendant une formation à temps plein**

[26] La Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler<sup>7</sup>. La présomption s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. Elle peut cependant être réfutée. Cela signifie qu'elle ne s'appliquerait pas.

[27] Je vais d'abord voir si la présomption s'applique à l'appelante et si elle l'a réfutée. Ensuite, je vais voir si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

---

<sup>6</sup> Voir l'enregistrement de l'audience du 1<sup>er</sup> novembre 2023 à 53 min 42 s.

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

– **La présomption s’applique-t-elle à l’appelante?**

[28] Oui. Je considère comme un fait établi que l’appelante suivait une formation à temps plein pour les raisons que j’expose ci-dessous<sup>8</sup>. Par conséquent, la présomption s’applique.

[29] Lors de la conversation téléphonique du 4 octobre 2021 avec la Commission, l’appelante a déclaré que sa formation était considérée par son collègue comme une formation à temps plein, qu’elle avait des cours huit heures par semaine dans le cadre d’une formation virtuelle et qu’elle consacrait 30 heures par semaine à des travaux scolaires. Elle a dit qu’elle devait assister à la formation du 3 septembre 2021 au 17 décembre 2021 et elle arrêterait sa formation si jamais elle entrait en conflit avec un emploi à temps plein<sup>9</sup>.

[30] Le 21 octobre 2021, la Commission a documenté que l’appelante lui a dit qu’elle suivait une formation à temps plein non dirigée depuis le 3 septembre 2021. Elle est obligée d’assister à tous les cours de la journée, du lundi au vendredi, et elle n’est pas disponible pour travailler à temps plein avant d’avoir terminé ses travaux<sup>10</sup>.

[31] La Commission a déposé une copie d’un questionnaire relatif à un cours de formation rempli par l’appelante le 4 octobre 2021. L’appelante a précisé qu’elle suivait une formation à temps plein du 3 septembre 2021 au 17 décembre 2021. Elle a dit qu’elle passait environ 12 heures par semaine en classe et à faire des travaux. Elle a énuméré les heures où elle était en classe du lundi au vendredi. Elle a également énuméré les heures où elle était disponible pour travailler chaque jour. Elle a écrit qu’elle préférerait travailler à temps partiel pendant ses études<sup>11</sup>.

[32] À l’audience, l’appelante a déclaré que sa formation était considérée comme étant à temps partiel et non à temps plein. En effet, elle suivait seulement trois cours, et

---

<sup>8</sup> Même si je ne suis pas obligée de suivre les décisions du juge-arbitre du Canada (CUB), la formation à temps plein a toujours été définie comme étant les matinées du lundi au vendredi inclusivement dans les CUB 19512, CUB 29264 et CUB 28251.

<sup>9</sup> Voir les pages GD3-20 et RGD2-7 du dossier d’appel.

<sup>10</sup> Voir les pages GD3-23 et RGD02-10 du dossier d’appel.

<sup>11</sup> Voir les pages RGD02-8 et RGD02-9 du dossier d’appel.



non quatre, en raison d'un conflit d'horaire. Elle a ajouté qu'elle n'avait pas commencé à suivre une formation avant le 20 septembre 2021, parce qu'elle attendait de voir si son financement serait approuvé. Elle a demandé la permission de présenter une lettre de son collègue pour appuyer son inscription.

[33] Le 1<sup>er</sup> novembre 2023, le Tribunal a reçu les observations supplémentaires de l'appelante, qui consistaient en une lettre de son collègue. Cette lettre est datée du 1<sup>er</sup> novembre 2023 et dit que l'appelante était une [traduction] « étudiante à temps plein » inscrite au trimestre d'automne 2021-2022. Le trimestre a commencé le 1<sup>er</sup> septembre 2021 et a pris fin le 17 décembre 2021.

[34] Compte tenu de la prépondérance de la preuve, comme je l'ai mentionné plus haut, je conclus que l'appelante suivait une formation à temps plein. J'admets qu'elle a suivi une formation du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021, même si le trimestre allait du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 17 décembre 2021. Par conséquent, je conclus que la présomption de non-disponibilité s'applique à l'appelante. Je vais maintenant décider si l'appelante a réfuté la présomption.

**– L'appelante a-t-elle réfuté la présomption?**

[35] Non. Je conclus que l'appelante n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. Par conséquent, la présomption de non-disponibilité pendant une période de présence à temps plein à une formation s'applique à l'appelante.

[36] Selon la Commission, pour réfuter la présomption de non-disponibilité, l'appelante doit démontrer que son intention principale est d'accepter immédiatement un emploi convenable comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'elle est prête à prendre toutes les dispositions nécessaires, ou qu'elle est prête à abandonner sa formation. L'appelante doit démontrer par ses actions que sa formation est d'importance secondaire et qu'elle ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi convenable.

[37] Je ne suis pas d'accord avec la Commission. En effet, la Cour d'appel fédérale affirme que l'appelante peut réfuter la présomption de non-disponibilité pour les

personnes aux études en démontrant qu'elle a déjà travaillé à temps plein pendant qu'elle était aux études<sup>12</sup>, ou qu'il existe des circonstances exceptionnelles<sup>13</sup>.

[38] La loi prévoit que dans les cas où une partie prestataire établit sa demande sur la base d'un emploi à temps partiel, elle peut ne pas avoir à satisfaire au critère strict appliqué aux personnes aux études qui ont établi une demande sur la base d'un emploi à temps plein<sup>14</sup>. Une partie prestataire aurait à démontrer qu'elle travaille à temps partiel de façon continue<sup>15</sup>.

[39] Lors de l'audience, l'appelante a déclaré qu'elle avait l'habitude de travailler à temps partiel pendant ses études secondaires, de 2015 à 2018. Cependant, elle a établi sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi sur la base d'un emploi à temps plein. Comme elle n'a jamais travaillé à temps plein pendant ses études à temps plein, elle ne peut pas réfuter la présomption de cette façon.

[40] Je conclus que la situation de l'appelante n'était pas exceptionnelle. En effet, elle a établi sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi entièrement sur la base d'un emploi à temps plein. Elle a occupé cet emploi à temps plein pendant une période où elle ne fréquentait pas l'école. Bien qu'elle affirme avoir suivi des cours en ligne seulement six heures par semaine, elle admet qu'elle travaillait sur ses travaux scolaires chaque jour, du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h<sup>16</sup>. Elle a précisé plus tard qu'elle travaillait souvent sur ses travaux scolaires toute la journée de 9 h à 16 h. Cependant, elle ne se rappelait pas combien de jours par semaine elle devait remettre des travaux scolaires.

[41] L'appelante a toujours dit qu'elle voulait travailler en dehors de ses heures de formation parce qu'elle avait besoin d'argent. Cependant, elle a aussi dit qu'elle devait

---

<sup>12</sup> Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 et la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>13</sup> Voir la décision *Page c Canada (Procureur général)*, 2023 CAF 169 et la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>14</sup> Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 13718.

<sup>15</sup> Voir la décision du juge-arbitre du Canada CUB 56122A.

<sup>16</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience du 1<sup>er</sup> novembre 2023 à 31 min 17 s.

se concentrer sur ses études, et qu'elle voulait donc seulement travailler à temps partiel.

[42] Après avoir examiné attentivement la preuve dont je dispose, je conclus que l'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation à temps plein. En effet, sa période de prestations a été établie sur la base d'un emploi à temps plein et elle n'a pas l'habitude de travailler à temps plein pendant qu'elle suit une formation.

[43] Même si les cours de l'appelante étaient en ligne, on ne peut pas dire que sa formation était asynchrone parce qu'elle devait suivre des cours à des heures prévues. Elle devait aussi faire des travaux chaque jour et les soumettre avant 16 h certains jours. On ne peut donc pas dire que les circonstances dans lesquelles elle suivait sa formation à temps plein étaient exceptionnelles.

[44] L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible. Cela dit, je dois tout de même examiner les exigences de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* et décider si l'appelante était effectivement disponible.

### **Capable de travailler et disponible à cette fin**

[45] La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en considération pour décider si l'appelante est capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes<sup>17</sup> :

- a) Elle veut retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert.
- b) Elle a fait des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui limiteraient indûment (c'est-à-dire excessivement) ses chances de retourner travailler.

---

<sup>17</sup> Ces trois éléments figurent dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. La présente décision paraphrase ces trois éléments en langage clair.

[46] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois examiner l'attitude et la conduite de l'appelante<sup>18</sup>.

#### **a) Vouloir retourner travailler**

[47] J'estime que l'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler dès qu'elle aurait trouvé un emploi convenable, qui conviendrait à son horaire de formation. Voici ce dont j'ai tenu compte.

[48] L'appelante a déclaré qu'elle devait travailler parce qu'elle avait besoin d'argent, même s'il était prévu qu'elle aille à l'école à temps plein. Elle a déclaré qu'il lui a fallu plusieurs semaines avant d'apprendre que son financement avait été approuvé<sup>19</sup>. Elle n'a donc pas commencé sa formation le 5 septembre 2021, mais bien le 20 septembre 2021. Elle a dit qu'elle voulait continuer à travailler. C'est pourquoi elle a demandé à son employeur, X, de réduire ses heures et qu'elle a postulé pour plusieurs emplois après la première semaine de septembre 2021.

[49] J'estime donc qu'il est plus probable qu'improbable que l'appelante voulait retourner travailler dans la région où elle vivait actuellement. Je conclus qu'elle a satisfait aux exigences de ce premier facteur de disponibilité.

#### **b) Faire des démarches pour trouver un emploi convenable**

[50] L'appelante affirme avoir commencé à faire des démarches pour se trouver un emploi convenable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021. J'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi énumérées ci-dessous pour rendre ma décision sur ce deuxième élément. Cette liste est fournie à titre indicatif seulement pour l'examen de cet élément<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

<sup>19</sup> Voir l'avis de paiement émis par Alberta Works le 10 septembre 2021, aux pages RGD02-12 et RGD02-13 du dossier d'appel.

<sup>20</sup> Je ne suis pas obligée de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour rendre ma décision sur le deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

[51] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* dresse la liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. Voici quelques exemples de ces activités<sup>21</sup> :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitae;
- postuler pour des emplois ou donné son curriculum vitae.

[52] L'appelante affirme que ses démarches pour trouver un emploi convenable sont suffisantes pour démontrer sa disponibilité. Elle a cherché des emplois sur Indeed et dans la banque d'emplois. Elle ajoute qu'elle a déposé son curriculum vitae pour un travail de cuisine dans un centre commercial près de chez elle.

[53] L'appelante a lu en preuve certains des emplois pour lesquels elle avait postulé depuis le 18 septembre 2021. Elle a témoigné au sujet des dates auxquelles ces demandes ont été présentées. Elle m'a aussi montré les demandes d'emploi qui figuraient sur son téléphone. J'estime donc que l'appelante a fourni suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer qu'elle avait postulé pour des emplois en construction, comme apprentie électricienne et comme cuisinière dans un centre commercial local.

[54] Comme je l'ai mentionné plus haut, l'expérience de travail et les études récentes de l'appelante ont pour but de la préparer à travailler dans le domaine de la construction, à titre d'apprentie, comme ouvrière qualifiée, comme cuisinière et comme préposée à l'entretien. Elle a commencé ses activités de recherche d'emploi en septembre 2021, après avoir commencé ses études et perdu son emploi chez X. Cependant, malgré ses démarches de recherche d'emploi, elle n'a jamais reçu de rappel ni d'entretien d'embauche pour aucun des emplois pour lesquels elle a postulé, qui étaient principalement des emplois dans le secteur des métiers.

---

<sup>21</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[55] Toutefois, comme je l'ai mentionné plus haut, l'appelante s'est fait offrir trois emplois à temps plein pendant ses études. Elle a demandé à son employeur, X, de réduire ses heures pour qu'elle puisse aller à l'école, mais il l'a congédiée le 20 septembre 2021. Elle a refusé les deux autres offres d'emploi parce qu'elle voulait se concentrer sur ses études. L'emploi au camp exigeait qu'elle soit absente au camp pendant 21 jours d'affilée et l'emploi dans sa communauté était trop éloigné pour qu'elle s'y rende chaque jour et il aurait fallu qu'elle déménage. Elle croyait avoir plus de possibilités d'emploi dans la ville où elle allait à l'école.

[56] Dans la présente affaire, l'appelante a présenté des éléments de preuve concernant des emplois pour lesquels elle a postulé en septembre 2021, au début de ses études. Son ancien employeur, X, lui a dit qu'elle pourrait retourner travailler pour eux une fois qu'elle aurait terminé ses études. Cependant, elle a refusé d'accepter deux emplois convenables à temps plein, l'un dans un camp où elle a déjà travaillé et l'autre dans sa communauté d'origine. On ne peut donc pas dire que ses démarches visaient à trouver un emploi convenable ou qu'elles étaient soutenues et raisonnables. Elles visaient plutôt à terminer sa formation et à trouver un emploi à temps partiel.

### **c) Limiter excessivement ses chances de retourner travailler**

[57] Après avoir examiné la preuve dont je dispose, je conclus qu'il y avait des conditions personnelles qui limitaient indûment les chances de l'appelante de retourner travailler. J'ai exposé mes motifs ci-dessous.

[58] La Commission soutient qu'il est évident que l'intérêt premier de l'appelante était de suivre des cours et de terminer sa formation. Elle n'a pas d'antécédent récent d'heures et de jours irréguliers de travail, ses intentions étaient de se concentrer sur ses études et elle n'était pas disposée à modifier son horaire ou à abandonner ses cours s'ils entraient en conflit avec un emploi à temps plein. Cela limite sa disponibilité, car la preuve de disponibilité est la même que celle exigée des autres personnes qui demandent des prestations régulières dans d'autres circonstances. Je suis d'accord.

[59] Après avoir examiné les observations de la Commission, l'appelante a déclaré avoir rempli le questionnaire du cours de formation en fonction de ce qu'elle pensait avoir comme cours. Elle a fini par ne pas avoir à se présenter en personne parce qu'il a été décidé que ses cours seraient donnés en ligne par vidéo.

[60] L'appelante a toujours dit qu'elle voulait travailler, mais que sa disponibilité dépendait de son horaire de cours<sup>22</sup>. Elle devait choisir entre travailler à temps plein ou aller à l'école pour obtenir un emploi mieux rémunéré<sup>23</sup>. L'appelante a choisi d'aller à l'école. Cependant, elle a déclaré plus tard qu'elle était disponible pour travailler à temps partiel.

[61] À l'audience, l'appelante a expliqué qu'elle suivait des cours en ligne tous les mardis et jeudis, pour un total de six heures par semaine. Elle a aussi dit qu'elle faisait des travaux scolaires tous les jours, du lundi au vendredi, de 9 h à 16 h. L'enseignant donnait des travaux à faire et leur disait quand ils devaient être remis. Cependant, plus tard au cours de l'audience, elle a dit qu'elle finissait habituellement l'école à midi chaque jour. Cependant, elle a ensuite précisé qu'elle devait s'assurer que ses travaux étaient terminés à temps et remis avant 16 h.

[62] Je n'ai aucun doute que l'appelante est une jeune adulte dévouée et travaillante qui suivait une formation pour améliorer ses chances d'obtenir un emploi mieux rémunéré. Cependant, la preuve confirme que son objectif était de se concentrer sur sa formation. Elle admet qu'elle ne pouvait accepter qu'un emploi flexible pouvant s'adapter à son horaire de cours. Il ne serait pas simple pour l'appelante de trouver un emploi convenable à temps plein selon son horaire de cours. Sa formation limitait donc excessivement ses chances de retourner travailler du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021.

---

<sup>22</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience du 1<sup>er</sup> novembre 2023, à 51 min 56 s.

<sup>23</sup> Écouter l'enregistrement de l'audience du 1<sup>er</sup> novembre 2023, à 24 min 25 s.

## **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible à cette fin?**

[63] Selon mes conclusions précédentes, l'appelante n'a pas démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable de trouver un emploi convenable du 20 septembre 2021 au 2 décembre 2021<sup>24</sup>. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période.

[64] Je suis sensible à la situation de l'appelante, étant donné les circonstances qu'elle a présentées. Cependant, ma décision n'est pas fondée sur l'équité ou les difficultés financières. Elle est plutôt fondée sur les faits portés à ma connaissance et sur l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il n'y a aucune exception et aucune marge de manœuvre. Toutefois, aussi tentant que cela puisse être dans de tels cas (et c'est peut-être le cas ici), les arbitres comme moi ne sont pas autorisés à réécrire la loi ni à l'interpréter d'une manière contraire à son sens ordinaire<sup>25</sup>.

## **Conclusion**

[65] L'appel est rejeté.

Linda Bell

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

---

<sup>24</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>25</sup> Voir la décision *Canada (Procureur général) c Knee*, 2011 CAF 301, au paragraphe 9.