



[TRADUCTION]

Citation : *RM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2024 TSS 157

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

Décision

Partie appelante : R. M.

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 (0) [*sic*] datée du 7 novembre 2023 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Catherine Shaw

Mode d'audience : En personne

Date de l'audience : Le 19 février 2024

Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentante de l'appelante

Date de la décision : Le 19 février 2024

Numéro de dossier : GE-23-3166

Décision

[1] L'appel est accueilli. Le Tribunal est d'accord avec l'appelante.

[2] L'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant ses études. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Il se peut donc qu'elle ait droit à des prestations.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a conclu que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 7 septembre 2021 au 30 juin 2022 parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler. Une partie prestataire doit être disponible pour travailler pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que la partie prestataire soit à la recherche d'un emploi.

[4] Je dois décider si l'appelante a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante doit le prouver selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

[5] La Commission soutient que l'appelante n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle étudiait à temps plein et qu'elle a déployé peu d'efforts pour trouver un emploi.

[6] L'appelante n'est pas d'accord et soutient qu'elle cherchait activement un emploi à temps plein. Elle travaillait à temps partiel et continuait à chercher du travail. Ses études ne limitaient pas sa disponibilité.

Question que je dois examiner en premier

La division d'appel a renvoyé l'appel de l'appelante à la division générale

[7] L'appelante a d'abord fait appel de la décision de la Commission selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler devant la division générale du Tribunal en février 2023. Elle a informé le Tribunal de sa disponibilité et de ses démarches de recherche d'emploi.

[8] La division générale a conclu que l'appelante n'avait pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. L'appelante a porté cette décision en appel à la division d'appel du Tribunal.

[9] La division d'appel a jugé que la division générale avait mal examiné la preuve de l'appelante concernant sa recherche d'emploi et sa disponibilité pour travailler. Ce faisant, elle avait commis une erreur importante.

[10] La division d'appel a ordonné le renvoi de l'appel à la division générale pour une nouvelle audience. La présente décision est le résultat de cette audience.

Question en litige

[11] L'appelante était-elle disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

[12] Il y a deux articles de loi qui exigent qu'une partie appelante démontre sa disponibilité pour travailler. La Commission a estimé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. Elle doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[13] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* prévoit des critères qui

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

aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[14] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable de trouver un emploi convenable³. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments ci-dessous.

[15] La Commission a jugé que l'appelante était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

[16] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la présomption de non-disponibilité. Autrement dit, on peut supposer qu'une personne n'est pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle étudie à temps plein.

[17] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelante n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, j'examinerai si elle était disponible selon les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

[18] La présomption de non-disponibilité ne s'applique qu'aux personnes aux études à temps plein. L'appelante était étudiante à temps plein au secondaire, alors cette présomption s'applique à elle.

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

³ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

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

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

[19] 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). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[20] L'appelante peut réfuter la présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a déjà travaillé à temps plein tout en étudiant⁶. Elle peut aussi démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent dans son cas⁷.

[21] L'appelante a déjà travaillé pendant ses études. Elle travaillait à temps partiel dans un dépanneur depuis mars 2021. Elle a continué à occuper cet emploi tout au long de l'année scolaire suivante.

[22] L'appelante avait un horaire scolaire flexible. Son cours était disponible en ligne en raison des mesures liées à la COVID-19. Sa présence au cours n'était pas obligatoire. Cela signifie qu'elle pouvait visionner les enregistrements de cours à tout moment et effectuer ses travaux scolaires à son rythme.

[23] L'appelante a démontré que des circonstances exceptionnelles s'appliquent dans son cas. Premièrement, elle était capable de travailler tout en étudiant à temps plein. Deuxièmement, elle pouvait visionner ses enregistrements de cours et faire ses travaux scolaires à tout moment. Sa capacité à conserver son emploi tout en poursuivant ses études et son horaire de cours flexible suffisent à réfuter la présomption de non-disponibilité.

[24] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que l'appelante n'est pas disponible. Je dois quand même examiner les deux articles de loi applicables et décider si l'appelante est réellement disponible.

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

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

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[25] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit que les parties appelantes doivent prouver qu'elles ont fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi⁸.

[26] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches de l'appelante étaient habituelles et raisonnables⁹. Je dois vérifier si ses démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, l'appelante doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

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

- évaluer les possibilités d'emploi;
- faire du réseautage;
- communiquer avec d'éventuels employeurs.

[28] La Commission affirme que l'appelante n'en a pas fait assez pour tenter de trouver un emploi.

[29] L'appelante n'est pas d'accord. Elle cherchait activement du travail. Elle a déclaré qu'elle cherchait des emplois pour lesquels elle était qualifiée. Cela signifie qu'elle postulait principalement dans des restaurants rapides et des magasins de détail.

[30] Elle a rédigé un curriculum vitae et est allée le déposer chez six employeurs qui, à sa connaissance, étaient ouverts et susceptibles d'embaucher. Sa mère et elle ont vérifié tous les jours les nouvelles offres d'emploi en ligne. Elle a fait du réseautage avec des amis et des membres de sa famille pour s'informer sur des emplois potentiels.

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

⁹ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[31] La Commission a fait valoir que les démarches de recherche d'emploi de l'appelante étaient insuffisantes parce qu'elle n'a postulé qu'auprès de six employeurs pendant cette période.

[32] Je reconnais que le fait de postuler à six emplois sur une période de dix mois peut sembler être une recherche d'emploi limitée. Cependant, je considère que l'appelante a postulé à des emplois pendant une période de restrictions extraordinaires imposées aux entreprises.

[33] La mère de l'appelante a déclaré qu'il y avait peu d'entreprises et que de nombreux d'employeurs étaient fermés ou n'embauchaient pas pendant cette période en raison des restrictions liées à la COVID-19. Elle a également souligné que l'appelante était toujours étudiante au secondaire et qu'elle avait peu de qualifications pour occuper des emplois en dehors des secteurs de la restauration et de la vente de détail. Elle a déclaré que l'appelante postulait à tous les emplois qu'elle pouvait. De plus, l'appelante retournait aussi voir chacun des employeurs auprès desquels elle avait postulé et leur demandait s'il y avait de nouveaux postes à pourvoir.

[34] Le témoignage de la mère de l'appelante était crédible. Elle a donné un compte rendu détaillé des démarches de recherche d'emploi de l'appelante et de sa disponibilité pour travailler. Elle a été en mesure de répondre aux questions sur les démarches de recherche d'emploi de l'appelante de façon ouverte et directe.

[35] J'accorde de l'importance aux témoignages de l'appelante et de sa mère à l'audience concernant les démarches de recherche d'emploi qu'elle a faites et les possibilités limitées d'emploi à l'époque.

[36] J'estime que l'appelante a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Elle a fait un certain nombre de démarches et a cherché un emploi convenable en postulant à des emplois pour lesquels elle était qualifiée. La preuve montre que ses démarches ont été soutenues tout au long de la période en question.

Capable de travailler et disponible à cette fin

[37] Je dois aussi vérifier si l'appelante était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹¹. La jurisprudence établit trois éléments que je dois prendre en compte pour trancher cette question. L'appelante doit prouver les trois choses suivantes¹² :

- a) qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
- b) qu'elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment (c'est-à-dire trop) ses chances de retourner travailler.

[38] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de l'appelante¹³.

Désir de retourner travailler

[39] L'appelante a démontré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

[40] Elle cherchait activement du travail. Elle a communiqué avec des employeurs potentiels et a postulé à des emplois. Elle a déclaré que travailler était sa priorité. Ainsi, même si elle travaillait à temps partiel, elle a continué à chercher un autre emploi à temps partiel ou à temps plein.

[41] Les démarches de l'appelante pour se trouver du travail démontrent qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable serait offert.

¹¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils sont reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹³ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit des décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

Efforts pour trouver un emploi convenable

[42] L'appelante a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[43] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnée plus haut. Cette liste me sert seulement de référence¹⁴.

[44] Pour trouver un nouvel emploi, l'appelante a notamment rédigé un curriculum vitae, évalué régulièrement les possibilités d'emploi, fait du réseautage, communiqué avec des employeurs potentiels et présenté des demandes d'emploi. C'est ce que j'ai expliqué plus tôt lorsque j'ai vérifié si l'appelante avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi.

[45] Je crois que l'appelante cherchait du travail. Elle a fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable. Elle a satisfait à cet élément.

Limitation induite des chances de retourner travailler

[46] L'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[47] La Commission affirme que les études de l'appelante étaient une condition personnelle qui limitait ses chances de trouver du travail.

[48] Lors de sa première demande de prestations, l'appelante a rempli un questionnaire de formation. Le questionnaire lui demandait ce qu'elle ferait si elle trouvait un emploi à temps plein qui entraînait en conflit avec ses études. L'appelante a répondu qu'elle les abandonnerait pour accepter l'emploi.

[49] L'appelante a répondu la même chose lorsque la Commission lui a posé cette question. Elle a dit à la Commission et au Tribunal que travailler était sa priorité. Elle a souligné qu'elle avait accumulé plus de 200 absences à l'école au cours de l'année

¹⁴ Je ne suis pas obligée de tenir compte de la liste des activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur ce deuxième élément. Dans la présente affaire, je peux me servir de la liste à titre indicatif seulement.

parce qu'elle avait choisi de travailler plutôt que de suivre son cours. Lorsqu'on lui avait proposé des quarts de travail qui entraient en conflit avec ses études, elle avait choisi de les faire.

[50] De plus, l'appelante a expliqué que ses études étaient très flexibles et qu'elles ne l'auraient pas empêchée d'accepter un emploi à temps plein. Elle pouvait visionner son cours en ligne et faire ses travaux scolaires à tout moment.

[51] Je crois l'appelante. Elle a livré un témoignage crédible sur la nature de son cours et sur sa capacité à concilier un travail à temps plein et ses études. Son témoignage est appuyé par le fait qu'elle a postulé à des emplois à temps plein et à temps partiel pendant ses études.

[52] Pour ces raisons, je conclus que les études de l'appelante n'étaient pas une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de trouver un emploi.

L'appelante était-elle donc capable de travailler et disponible à cette fin?

[53] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je juge que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

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

[55] Par conséquent, l'appel est accueilli.

Catherine Shaw

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