



Social Security
Tribunal of Canada

Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

[TRADUCTION]

Citation : *A. C. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2017 TSSDGAE 10

Numéro de dossier du Tribunal : GE-16-2539

ENTRE :

A. C.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale - Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Katherine Wallocha

DATE DE L'AUDIENCE : Le 17 janvier 2017

DATE DE LA DÉCISION : Le 20 janvier 2017

MOTIFS ET DÉCISION

COMPARUTIONS

A. C., prestataire, a participé à l'audience par téléconférence.

INTRODUCTION

[1] La prestataire s'est retrouvée sans emploi le 1^{er} octobre 2015. Elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 5 octobre 2015. Une période de prestations initiales concernant les prestations de maladie de l'AE a été établie le 4 octobre 2015. La Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission) a refusé la demande parce que la prestataire suivait un cours de formation non approuvé et qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle serait disponible pour travailler si elle n'était pas malade. La prestataire a demandé une révision de la décision de la Commission, décision que la Commission a maintenue dans sa lettre datée du 25 novembre 2015. La prestataire a interjeté appel devant le Tribunal de la sécurité sociale.

[2] L'audience a eu lieu par téléconférence pour les raisons suivantes :

- a) la complexité de la question en litige;
- b) le fait que la prestataire sera la seule partie présente;
- c) les renseignements figurant au dossier, y compris le besoin d'en obtenir davantage.

QUESTION EN LITIGE

[3] La question en litige est celle de savoir si la prestataire devrait se voir imposer l'inadmissibilité, conformément à l'alinéa 18(1)b) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE) parce qu'elle ne peut pas prouver qu'elle aurait été disponible pour travailler si ce n'était pas de sa maladie.

PREUVE

Renseignements au dossier

[4] La prestataire a présenté une demande de prestations de maladie de l'AE le 5 octobre 2015 en déclarant qu'elle a travaillé pour la dernière fois le 1^{er} octobre 2015 en raison d'une maladie ou d'une blessure et que, même si elle avait l'intention de retourner travailler chez son employeur, sa date de retour au travail était inconnue (pages GD3-3 à GD3-15).

[5] L'employeur a présenté un relevé d'emploi (RE) daté du 27 octobre 2015 selon lequel la prestataire a commencé à travailler comme travailleuse de soutien pour les personnes handicapées le 16 juin 2014 et selon lequel elle ne travaille plus en raison d'une maladie ou d'une blessure en date du 1^{er} octobre 2015, ce qui totalise 1 276 heures d'emploi assurable (page GD3-16).

[6] La prestataire a rempli un questionnaire relatif à la formation le 17 octobre 2015 dans lequel elle a déclaré consacrer de 15 à 24 heures par semaine à ses études. La prestataire a déclaré qu'elle n'a pas reçu l'approbation pour ce ou ce programme dans le cadre d'un programme d'emploi ou de perfectionnement des compétences et qu'elle a décidé d'elle-même de le suivre. Elle a expliqué qu'elle suit cinq cours de niveau universitaire dont la date de début était le 9 septembre 2015 et, la date de fin, le 11 décembre 2015. Le coût total était de 3 620 \$. Elle a déclaré être obligée d'assister aux cours et que ses obligations de son programme n'ont pas lieu à l'extérieur de ses heures normales de travail. La prestataire a déclaré que ses cours avaient lieu toute la journée le lundi, en après-midi et en soirée le mardi, le matin et le soir le mercredi, et toute la journée le vendredi. Elle a déclaré que, si elle n'était pas malade ou blessée, elle aurait été disponible pour travailler et capable de travailler. Elle a confirmé que ses intentions étaient, une fois rétablie de sa maladie ou de sa blessure, de continuer les cours et de retourner ses activités liées à l'emploi dans la même mesure qu'elle travaillait avant sa maladie ou sa blessure (pages GD3-17 à GD3-21).

[7] La Commission a communiqué avec la prestataire, laquelle a déclaré qu'elle ne souhaite pas abandonner ses cours si on lui offre un emploi à temps plein parce qu'elle doit les suivre pour terminer ses études. La prestataire a déclaré que son semestre prend fin en décembre 2015,

mais qu'elle recommence en janvier 2016 et qu'elle terminera ses études en avril 2016. La prestataire a expliqué qu'elle travaillait à temps plein précédemment tout en allant à l'école. Elle travaillait la fin de semaine afin de pouvoir fréquenter l'école à temps plein durant la semaine. Elle a déclaré qu'elle pouvait travailler après l'école et la fin de semaine (pages GD3-22).

[8] La Commission a envoyé une lettre datée du 29 octobre 2015 pour l'informer la prestataire qu'elle ne pouvait pas toucher des prestations de maladie de l'AE parce qu'elle n'a pas prouvé qu'elle serait disponible pour travailler si elle n'était pas malade étant donné qu'elle suit un programme de formation non approuvé (page GD3-23).

[9] À la suite de la demande de révision de la prestataire, la Commission a communiqué avec elle, qui a confirmé que les renseignements actuellement au dossier sont exacts qu'il n'y avait aucun changement relativement à sa disponibilité depuis les documents précédents. Il a été demandé à la prestataire de préciser la raison pour laquelle son RE ne montre pas qu'elle a travaillé à temps plein et elle a expliqué qu'elle avait pris congé durant l'été, mais qu'elle peut normalement travailler 48 heures pendant la fin de semaine parce qu'elle devait rester à l'endroit où elle travaille (page GD3-26).

[10] La prestataire a présenté ses talons de paye pour la période du 1^{er} septembre au 15 septembre 2015 selon lesquels elle a travaillé pendant 173,25 heures. Son talon de paye pour la période du 16 septembre au 30 septembre 2015 fait état qu'elle a travaillé pendant 129,5 heures (page GD2-5).

Témoignage à l'audience

[11] La prestataire a déclaré à l'audience qu'elle croit que le raisonnement de la Commission est que celle-ci ne croit pas qu'elle était disponible pour travailler. Cependant, la prestataire a fourni une preuve selon laquelle elle était capable d'assister à ses cours tout en travaillant pendant un nombre important d'heures. Elle a ajouté que les talons de paye qu'elle a présentés font également qu'elle a travaillé près de 80 heures par semaine dans le mois précédant sa blessure et sa chirurgie.

[12] La prestataire a déclaré avoir subi une déchirure du ligament croisé antérieur et du ménisque en expliquant qu'elle jouait au soccer lorsqu'elle s'est blessée. Elle a déclaré avoir subi sa blessure et que, même s'il y a eu un petit délai, elle a été capable de subir une chirurgie dans les trois semaines suivantes.

[13] La prestataire a déclaré que ses talons de paye font clairement état que, malgré le fait qu'elle avait des cours, elle était également disponible pour travailler au-delà de ce qui était normalement requis.

[14] La prestataire a été questionnée sur sa réponse négative à la question suivante : [traduction] « Les obligations de votre programme se déroulent-elles à l'extérieur de vos heures normales de travail? » Elle a déclaré qu'elle se demandait ce que signifiait l'expression [traduction] « heures normales de travail ». La prestataire a expliqué qu'elle travaillait pour cette entreprise depuis un certain temps, que ses heures normales de travail ont beaucoup varié au fil des ans et que cet emploi offrait beaucoup de flexibilité. Elle a déclaré qu'elle travaillait habituellement un quart de 48 heures la fin de semaine et qu'elle effectuait également des quarts de nuit, ce qui lui offrait une flexibilité afin de travailler à temps plein et de fréquenter l'école à temps plein durant la semaine. Elle a affirmé avoir commencé à travailler pour cet employeur en octobre l'année où elle a commencé à fréquenter l'université et avoir bel et bien obtenu son diplôme en avril 2016.

[15] La prestataire a déclaré avoir eu des complications à la suite de sa chirurgie et qu'elles ont compliqué sa présence à ses cours, même pour seulement deux heures par jour. Elle a expliqué qu'elle avait une fuite de la moelle épinière, ce qui lui causait des étourdissements, des maux de tête et des difficultés à sortir du lit et à marcher sur de longues distances. Elle a déclaré qu'il s'agit de la raison pour laquelle elle était seulement capable de se concentrer sur ses études et qu'elle n'a pas été en mesure d'interjeter appel immédiatement étant donné qu'elle était dépassée par la récupération et le rattrapage, car elle avait pris du retard dans tout. Elle a expliqué que les études universitaires à temps plein comprenaient de trois à cinq cours et elle a ajouté qu'elle a dû abandonner un cours à la suite de sa chirurgie et qu'elle n'a pas été capable de terminer une séance en laboratoire.

[16] La prestataire a expliqué qu'elle a travaillé dans le domaine des services aux personnes handicapées et que, lorsqu'elle travaille, elle devait être mobile et répondre à tous les besoins des personnes. Si un client devait prendre un bain ou s'il avait chuté, elle devait être en mesure de l'aider. Elle a déclaré qu'elle devait également effectuer les tâches ménagères ordinaires et que, par conséquent, elle était incapable de continuer de travailler alors qu'elle récupérait de sa blessure et de sa chirurgie.

[17] La prestataire a déclaré que son RE fait état d'aucune heure au cours de quatre périodes de paye parce qu'elle a pris un congé plus que nécessaire à l'été. Elle a dit que son RE est difficile à lire et à comprendre sans voir les heures étant donné que celles-ci ont augmenté et qu'elle prenait parfois congé. Elle a ajouté qu'elle était rémunérée à un taux différent lorsqu'elle dormait, mais qu'il s'agissait quand même d'heures travaillées pour lesquelles elle était rémunérée.

OBSERVATIONS

[18] La prestataire a soutenu ce qui suit :

- a) Elle ne comprend pas comment elle est non disponible pour travailler parce que, si elle n'était pas blessée ou malade, elle travaillerait tout en allant à l'école; elle touchait des prestations de maladie de l'AE et elle était prête à travailler la fin de semaine (page GD3-22).
- b) Avant sa blessure, elle travaillait et fréquentait l'université. En raison de sa blessure, elle n'est plus capable de travailler. Sa fréquentation scolaire ne l'a pas empêché de travailler en moyenne 60 heures par semaine avant sa blessure et elle ne l'empêcherait pas d'agir ainsi actuellement si ce n'était pas de sa blessure. Elle est disponible pour travailler, mais elle est incapable de le faire en raison de sa blessure. Par conséquent, sa fréquentation de l'université ne devrait pas influencer l'état de son AE (page GD3-24).
- c) Au cours des quatre dernières années, elle a étudié à temps plein tout en travaillant à temps plein. Les heures consacrées aux études n'ont pas limité ses aptitudes à travailler. De plus, même si elle avait cessé d'aller à l'école afin de remédier à ces dispositions,

elle aurait quand même été incapable de travailler en raison de sa chirurgie au genou et des limitations ultérieures (page GD2-2).

- d) Les heures normales sont différentes pour elle étant donné que son emploi lui permet de travailler 48 heures la fin de semaine. La Commission est stricte en ce qui concerne son exigence relative aux [traduction] « heures normales », à savoir celle ayant mené au refus des prestations d'AE. Elle était capable de travailler à temps plein et étudier à temps plein pendant ses études universitaires.
- e) Il n'est pas rare qu'une personne travaille et fréquente l'école en raison de responsabilités financières. Il était nécessaire qu'elle travaille pendant ses études.

[19] La Commission a fait valoir ce qui suit :

- a) La prestataire a fait valoir qu'elle a étudié à temps plein et travaillé à temps plein en même temps dans le passé. La Commission soutient que le RE de la prestataire ne fait pas état d'un travail à temps plein, car, étant donné qu'il y a quatre périodes de paye sans rémunération, sa moyenne d'heures de travail par semaine est d'environ 24. Étant donné que la prestataire a gagné 951,39 \$ et que sa période de paye est bimensuelle, elle a travaillé en moyen 26 heures par semaine. Cependant, les talons de paye fournis par la prestataire sont pour ces périodes de paye où elle travaillait à temps plein (page GD4-2).
- b) La prestataire a fait valoir que ses études ne limitaient pas sa capacité de travailler. La Commission soutient que la prestataire a déclaré dans son questionnaire relatif à la formation que ce ne sont pas toutes les obligations de son programme qui ont lieu à l'extérieur des heures normales de travail. Cela démontre que la prestataire suit une formation lorsqu'elle travaillait normalement. Par conséquent, elle ne peut pas prouver qu'elle serait autrement disponible pour travailler (page GD4-2).
- c) De plus, la prestataire déclare qu'elle a reporté le dépôt de son appel parce qu'elle avait besoin de se concentrer seulement sur ses études étant donné qu'elles étaient assez intenses. La Commission a soutenu que cette déclaration de la prestataire démontre que, si elle ne pouvait pas interjeter appel en raison de ses études, elle ne peut pas prouver qu'elle aurait été autrement disponible à travailler à temps plein (page GD4-2).

- d) Bien que la Commission compatisse avec la situation de la prestataire, celle-ci ne peut pas prouver qu'elle aurait été disponible pour travailler à temps plein s'i elle n'avait pas été malade. La prestataire participe à temps plein à des cours pour lesquels elle n'a pas été référée. La prestataire a déclaré qu'elle suit cinq cours universitaires et qu'elle ne souhaite pas les abandonner. Cela démontre clairement que la prestataire n'est pas disponible pour travailler à temps plein (page GD4-2).
- e) La preuve au dossier démontre clairement que la prestataire ne peut pas prouver que, si sa maladie n'était pas prise en considération, elle serait disponible pour travailler étant donné qu'elle suit un programme de formation à temps plein (page GD4-3).

ANALYSE

[20] Les dispositions législatives pertinentes sont reproduites dans l'annexe de la présente décision.

[21] Afin de toucher des prestations de maladie de l'AE, la prestataire doit démontrer qu'elle est incapable de travailler en raison d'une maladie. Elle doit également prouver que, si elle n'avait pas été pas malade, elle aurait été disponible pour travailler.

[22] Dans l'arrêt *Faucher c. Canada (Procureur général)* (A-56-96), la Cour d'appel fédérale (CAF) a énoncé les trois critères à prendre en considération pour déterminer la disponibilité d'un prestataire pour le travail :

1. le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
2. l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
3. l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[23] Le critère relatif à la disponibilité pour travailler est une question mixte de fait et de droit. L'omission d'appliquer l'un des facteurs constitue une erreur de droit (*Canada (Procureur général) c. Rideout*, 2004 CAF 304).

[24] Il incombe au prestataire de prouver sa disponibilité (*Canada (Procureur général) c. Renaud*, 2007 CAF 328).

[25] En l'espèce, le Tribunal convient que la prestataire a commencé à travailler pour cet employeur un mois après avoir commencé ses études universités et qu'elle a continué de travailler et d'étudier pendant ses études universitaires. La prestataire s'est blessée en octobre 2015 et elle n'était plus capable de travailler étant donné que son emploi lui demandait d'être mobile et d'être capable de répondre aux besoins des clients avec qui elle travaillait. Le Tribunal accepte également le témoignage de la prestataire selon lequel elle a subi des complications à la suite de sa chirurgie et que celles-ci lui ont causé des difficultés importantes en ce qui concerne sa récupération.

[26] Le Tribunal reconnaît que la prestataire a présenté une demande de prestations de maladie de l'AE parce qu'elle s'était blessée et que, par conséquent, elle n'a pas à démontrer son désir de retourner travailler dès qu'un emploi convenable est offert ou de démontrer des efforts pour trouver un emploi convenable. La question dont le Tribunal est saisi est celle de savoir si la prestataire a établi des limitations personnelles pouvant limiter indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[27] Il existe une présomption selon laquelle une personne inscrite à un programme d'études à temps plein n'est généralement pas disponible pour travailler au sens de la Loi sur l'AE. Cependant, cette présomption peut être réfutée par une preuve de circonstances exceptionnelles (*Landry c. Canada (Procureur général)*, A-719-91).

[28] Le Tribunal est convaincu que la prestataire avait des antécédents de travail pendant ses études, car toutes les heures assurables qu'elle a accumulées afin d'être admissible aux prestations de maladie de l'AE ont été accumulées pendant ses études à temps plein. De plus, la prestataire a été capable de trouver un emploi qui lui assurait une flexibilité afin qu'elle puisse continuer ses études à temps plein tout en travaillant et elle avait l'intention de retourner occuper cet emploi dès que son médecin lui donnerait l'autorisation. À partir de cela, le Tribunal estime que la prestataire a réussi à réfuter la présomption selon laquelle une personne inscrite à un programme d'études à temps plein n'est généralement pas disponible pour

travailler au sens de la Loi sur l'AE et elle a démontré une volonté de réintégrer le marché du travail sous des conditions normales de travail pour l'emploi qu'elle occupait normalement.

[29] La Commission a fait valoir que le RE de la prestataire ne démontre pas qu'elle a travaillé à temps plein. Même si le Tribunal reconnaît qu'il y a quatre périodes de paye sans aucune rémunération et des semaines pendant lesquelles la prestataire n'a pas travaillé à temps plein, le Tribunal estime qu'elle ne devrait pas être pénalisée parce qu'elle a trouvé un employeur qui lui a offert de la flexibilité, ce qui lui a permis de se concentrer sur ses études au besoin et de travailler à temps plein ou plus lorsqu'elle en était capable. Les talons de paye présentés par la prestataire font état qu'elle a travaillé 173 heures dans une période de deux semaines, et il s'agit de plus du double d'une semaine « normale » de travail. Par conséquent, le Tribunal estime que le fait que le RE de la prestataire ne fait pas état d'un travail à temps plein chaque semaine n'est pas pertinent étant donné que la prestataire n'avait pas une routine de travail « normale ».

[30] La Commission a également fait valoir que les heures de classe de la prestataire ont limité sa capacité de travailler, car elle a déclaré que ce n'était pas l'ensemble des obligations de son programme qui se déroulaient à l'extérieur de ses heures normales de travail. Le Tribunal accepte le témoignage de la prestataire selon lequel ses heures « normales » de travail ont varié au cours de son emploi parce que celui-ci lui offrait beaucoup de flexibilité. Le Tribunal n'estime pas que cela est fatal à la demande de prestations d'AE de la prestataire, car l'employeur a offert une flexibilité, ce qui a donc permis à la prestataire de poursuivre ses études à temps plein. Le Tribunal a accordé beaucoup de poids au fait que la prestataire a travaillé le nombre d'heures requises pour être admissible aux prestations d'AE tout en étudiant à temps plein et qu'elle a maintenu cette routine pendant plusieurs années. Même s'il aurait préféré qu'un prestataire d'AE travaille du lundi au vendredi, de 9 h à 17 h, cela n'est simplement pas toujours réaliste, et les prestataires qui travaillent à l'extérieur des heures « normales » de travail ne devraient pas être pénalisés pour avoir trouvé un emploi leur ayant permis d'assumer d'autres responsabilités.

[31] La Commission a déclaré que la prestataire a tardé à déposer son appel parce qu'elle devait se concentrer seulement sur ses études, et cela démontre que, si elle ne pouvait pas

interjeter appel en raison de ses études, elle ne pouvait pas prouver qu'elle serait autrement disponible pour travailler. Le Tribunal estime que l'argument de la Commission n'est pas fondé, car la prestataire a déclaré qu'elle a eu des complications à la suite de sa chirurgie que cela a prolongé la période de récupération et a rendu celle-ci plus difficile. Le Tribunal est conscient que la prestataire ne devait pas chercher un emploi alors qu'elle était en congé en raison d'une blessure ou d'une maladie. Par conséquent, il estime qu'il est raisonnable que la vie était plus difficile et compliquée pour la prestataire à la suite de sa blessure et de sa chirurgie.

[32] Même si le Tribunal respecte l'argument de la Commission selon lequel la prestataire ne désirait pas abandonner ses cours, le fait demeure que, si elle avait été capable de retourner travailler, elle serait retournée chez son employeur qui lui offrait des conditions de travail flexibles afin qu'elle puisse travailler et fréquenter l'université à temps plein.

[33] De plus, la Loi sur l'AE est conçue pour rendre les prestations disponibles rapidement aux chômeurs qui sont admissibles en vertu de cette loi, qui doit donc être interprétée de façon libérale pour atteindre cet objectif (*Abrahams c. Canada (Procureur général)*, A-872-80). La prestataire a travaillé tout en poursuivant des études à temps plein parce qu'elle devait agir ainsi pour respecter ses obligations financières. La prestataire a perdu son emploi malgré elle lorsqu'elle s'est blessée et, même si elle n'était plus capable de travail, elle était encore capable d'assister à ses cours. Le Tribunal estime qu'il est déraisonnable que la prestataire se voie ainsi refuser ses prestations d'AE parce qu'elle ne désirait pas abandonner ses études alors qu'elle a démontré qu'elle a été capable de gérer le travail et les études simultanément tout au long de ses études universitaires.

[34] Pour ces motifs, le Tribunal conclut que la prestataire a prouvé que, sans sa blessure, elle aurait été disponible pour travailler conformément à l'alinéa 18(1)*b*) de la Loi sur l'AE.

CONCLUSION

[35] L'appel est accueilli.

K. Wallocha

Membre de la division générale - Section de l'assurance-emploi

ANNEXE

DROIT APPLICABLE

18(1) Le prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était ce jour-là

- a) soit capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable;
- b) soit incapable de travailler par suite d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine prévue par règlement et aurait été sans cela disponible pour travailler;
- c) soit en train d'exercer les fonctions de juré.