



[TRADUCTION]

Citation : *AS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 161

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

Décision

Partie appelante : A. S.
Témoin de la partie appelante : A. S.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision découlant d'une révision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (436550) datée du 23 octobre 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell
Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 17 décembre 2021 et le 31 janvier 2022
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Témoin de l'appelante
Date de la décision : Le 3 février 2022
Numéro de dossier : GE-21-2288

Décision

[1] J'accueille l'appel. Je suis d'accord avec l'appelante, A. S.

[2] L'appelante a démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pendant qu'elle suit une formation non approuvée. Cela signifie qu'elle a droit aux prestations régulières d'assurance-emploi qu'elle a reçues du 5 octobre 2020 au 28 août 2021.

Aperçu

[3] L'appelante travaillait à temps plein lorsqu'elle a commencé à suivre des cours de formation ouverte en septembre 2019. Elle a continué de travailler à temps plein tout en suivant ses cours. Puis, le 20 mars 2020, son employeur l'a mise à pied lorsqu'il a fermé temporairement ses portes en raison de la pandémie mondiale de COVID-19.

[4] En mars 2020, le gouvernement a apporté des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* en réponse à la pandémie de COVID-19¹. Le ministre a pris plusieurs décrets pour modifier la *Loi sur l'assurance-emploi* qui sont entrés en vigueur le 15 mars 2020. L'un des décrets a ajouté une nouvelle prestation temporaire appelée la prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU)².

[5] L'appelante a reçu la PAEU du 22 mars 2020 jusqu'à ce que la PAEU prenne fin. La Commission a établi automatiquement la demande de prestations régulières d'assurance-emploi de l'appelante à compter du 4 octobre 2020.

[6] Tout au long de la période au cours de laquelle l'appelante a reçu des prestations régulières d'assurance-emploi (du 4 octobre 2020 au 28 août 2021), elle a déclaré sa rémunération et sa formation dans ses déclarations bimensuelles. Elle est retournée travailler pour son employeur précédent à de nombreuses reprises lors des réouvertures qui ont eu lieu durant la pandémie de COVID-19. Son employeur n'était pas en mesure de lui donner des heures à temps plein comme avant la COVID-19, alors elle a commencé à chercher activement d'autres emplois. Elle était prête à

¹ Voir l'article 153.5 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Voir la partie VIII.4 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

occuper plusieurs emplois à temps partiel ou à quitter l'emploi qu'elle avait si on lui offrait un emploi à temps plein ailleurs.

[7] L'appelante a suivi ses cours de formation ouverte en ligne et à son propre rythme. Elle est restée disponible pour travailler à temps plein n'importe quel jour de la semaine, pendant les heures normales de travail ou le soir. Cela est dû au fait qu'elle pouvait suivre ses cours en ligne lorsqu'elle ne travaillait pas.

[8] La Commission a décidé que l'appelante n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation non approuvée. Elle a imposé un arrêt de paiement rétroactif indéfini (inadmissibilité) à compter du 5 octobre 2020. Cette inadmissibilité a entraîné un trop-payé de 21 549 \$ de prestations d'assurance-emploi.

[9] L'appelante n'est pas d'accord avec la Commission. Elle fait donc appel au Tribunal de la sécurité sociale. Elle dit être demeurée disponible pour travailler à temps plein tout en suivant ses cours de formation, jusqu'à la fin d'août 2021.

Question que je dois examiner en premier

Erreurs administratives

[10] Les documents au dossier montrent que la Commission a commis de nombreuses erreurs dans la présente affaire. Plus précisément, la Commission a commis une erreur en inscrivant la date de début de l'inadmissibilité comme étant le 5 octobre **2021**. Elle a indiqué la mauvaise date dans la décision initiale, la décision découlant d'une révision ainsi que ses observations au Tribunal. Elle a également énuméré des articles incorrects de la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui n'existent pas.

[11] La Commission a fourni des observations supplémentaires le 20 décembre 2021. Elle dit avoir imposé l'inadmissibilité indéfinie à compter du 5 octobre **2020**. La Commission affirme aussi qu'elle s'est fondée sur l'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour faire un examen de la disponibilité de l'appelante.

[12] Je ne suis pas d'accord pour dire que les erreurs dans ce dossier étaient simplement des erreurs administratives. Je suis plutôt d'accord avec l'appelante

lorsqu'elle dit que les agentes ou agents ont fait d'autres erreurs. Plus précisément, les agentes ou agents n'ont pas clarifié la période visée, n'ont pas mené d'entrevue approfondie et n'ont pas consigné les réponses de l'appelante avec exactitude.

[13] Après avoir examiné les documents au dossier, il est clair que les agentes et agents de la Commission et l'appelante ont discuté des cours qu'elle suivait entre juillet et décembre 2021. L'agent de la Commission a émis la lettre de décision initiale peu après ces conversations, indiquant que l'appelante était inadmissible aux prestations à compter du 5 octobre **2021**.

[14] Au cours du processus de révision, les documents au dossier soutiennent que l'appelante a tenté de clarifier la façon dont elle cherchait du travail avant et pendant sa demande du 4 octobre 2020. Elle a dit à la Commission qu'elle ne suivait pas de formation à temps plein. Elle cherchait du travail et était disponible pour travailler à temps plein. Malgré ses déclarations, il semble que la Commission ne l'ait pas crue ou n'ait pas tenu compte de son témoignage en ce qui concerne les bonnes années.

[15] Après avoir jeté un coup aux documents, il semble que la Commission ait documenté sa preuve, concernant ses cours actuels de juillet à décembre 2021, comme si elle était liée à sa demande d'octobre 2020. La Commission a maintenu l'inadmissibilité à compter du 5 octobre **2021**. Toutefois, elle a imposé l'inadmissibilité à sa période de prestations du 4 octobre 2020, ce qui a entraîné un trop-payé de 21 549,00 \$ de prestations.

[16] La Commission a continué d'errer dans son interprétation de la preuve de l'appelante lorsqu'elle a rédigé ses observations à l'intention du Tribunal³. Elle fait référence aux renseignements sur les cours que l'appelante a suivis d'août à décembre 2021, comme s'il s'agissait d'éléments de preuve concernant les cours qu'elle a suivis en 2020. Elle passe de l'année 2020 à 2021 et vice versa, comme si elle essayait de faire correspondre la preuve à la bonne période d'inadmissibilité.

³ Voir la page GD4-2 du dossier d'appel.

[17] À la lecture du dossier, il semble que l'agente ou l'agent de la Commission ait déterminé à l'avance que l'appelante ne satisfaisait pas aux exigences de disponibilité simplement parce qu'elle suivait une formation non approuvée. Bien qu'avant, la loi présumait qu'une personne étudiant à temps plein ne satisfaisait pas aux exigences de disponibilité, il s'agit d'une présomption réfutable. La présomption ne signifie pas que la Commission devrait déterminer à l'avance qu'une partie prestataire ne répond pas aux exigences de disponibilité. La Commission doit plutôt procéder à une recherche des faits appropriée et tenir dûment compte de la preuve dont elle est saisie.

[18] Il est vraiment malheureux que la commission ait commis autant d'erreurs dans cette affaire. Heureusement, les appels devant le Tribunal sont *de novo*. Cela signifie que la demande de l'appelante est évaluée de nouveau et que celle-ci peut présenter tous les éléments de preuve pertinents. Par conséquent, je vais maintenant examiner le bien-fondé de l'appel de l'appelante.

Questions en litige

[19] La loi actuelle présume-t-elle que l'appelante n'est pas disponible pour travailler pendant qu'elle suit une formation à temps plein?

[20] L'appelante a-t-elle démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi?

Analyse

[21] Il y a deux articles de loi qui exigent que les parties prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail⁴. La Commission affirme que l'appelante a été exclue du bénéfice des prestations parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle était capable de

⁴ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne 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 et incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que, pour prouver qu'une partie appelante est disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable, la Commission peut exiger de la partie appelant qu'elle prouve qu'elle fait des efforts raisonnables et habituels pour obtenir un emploi convenable.

travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'elle suivait une formation non approuvée⁵.

[22] La Commission s'appuie également sur une décision rendue en 2010 par la Cour d'appel fédérale⁶. Selon cette décision, les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁷.

⁵ Voir les observations de la Commission à la page GD4-1 du dossier d'appel.

⁶ Voir la page GD4-2 du dossier d'appel.

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

Présomption d'indisponibilité

[23] Des modifications récentes à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont créé de nouvelles dispositions. Si je comprends bien, les nouvelles dispositions écartent la présomption d'indisponibilité⁸. Cela est dû au fait que les nouvelles dispositions ne présument pas qu'une personne qui étudie à temps plein n'est pas disponible. La nouvelle disposition dit plutôt que les personnes qui étudient à temps plein doivent prouver leur disponibilité comme n'importe quelle autre partie prestataire⁹.

[24] J'estime que l'appelante est une étudiante à temps plein aux fins des prestations d'assurance-emploi. Je reconnais que l'appelante affirme qu'elle ne suivait pas de formation à temps plein en 2020 parce qu'elle n'avait pas été approuvée pour un financement étudiant, qu'elle suivait ses cours en ligne et qu'elle les avait répartis sur trois ans plutôt que deux¹⁰.

[25] Malgré les déclarations de l'appelante, j'estime qu'elle est une étudiante à temps plein aux fins des prestations d'assurance-emploi. J'ai tiré cette conclusion après avoir examiné la saisie d'écran qu'elle a fournie de sa charge de cours réelle en 2020. Elle a suivi quatre cours au trimestre d'automne 2020, tout en recevant des prestations d'assurance-emploi. La pratique standard consiste à considérer les personnes aux études qui suivent au moins trois cours par semestre comme des personnes étudiant à temps plein¹¹.

[26] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que les nouvelles dispositions s'appliquent à l'appelante¹². Je vais donc maintenant passer en revue les exigences de

⁸ L'article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise qu'une partie prestataire qui suit un cours, un programme d'instruction ou de formation auquel la partie prestataire n'est pas aiguillée n'a pas droit à des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour laquelle elle est incapable de prouver qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin ce jour-là.

⁹ Voir l'article 153.161(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ L'appelante fournit une liste de ses cours à la page GD5-8 du dossier d'appel. Le document énonce la marche à suivre recommandée pour terminer le programme en deux ans à titre d'étudiant à temps plein.

¹¹ Voir la page GD3-36 du dossier d'appel.

¹² L'article 153.161 est entré en vigueur le 27 septembre 2020. Cette disposition était toujours en vigueur lorsque la période de prestations de l'appelante a commencé le 4 octobre 2020.

la *Loi sur l'assurance-emploi* et décider si l'appelante a démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pour les prestations d'assurance-emploi.

Des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[27] Dans ses observations au Tribunal, la Commission fait référence à une inadmissibilité au titre de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette disposition exige que l'appelante prouve qu'elle fait des démarches raisonnables et habituelles pour obtenir un emploi convenable en fournissant des détails sur sa recherche d'emploi.

[28] Je ne tire aucune conclusion au sujet de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* parce qu'il n'y a aucune preuve que la Commission a rendu une décision par rapport à cette question¹³.

[29] Dans sa lettre de décision du 4 octobre 2021, la Commission affirme que l'appelante n'est pas admissible aux prestations parce qu'elle suit un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'a pas prouvé sa disponibilité à travailler. La décision découlant d'une révision datée du 23 octobre 2021 mentionne seulement la question de la disponibilité à travailler.

[30] Rien n'indique que la Commission ait demandé à l'appelante de présenter des éléments de preuve de ses démarches de recherche d'emploi. De plus, rien ne montre que la Commission a rendu une décision concernant les démarches raisonnables et habituelles faites pour obtenir un emploi convenable¹⁴. Je ne tire donc aucune conclusion au sujet de l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹³ L'article 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi* confère au Tribunal de la sécurité sociale le pouvoir de trancher les questions en litige que la Commission a déjà tranchées, puis révisées.

¹⁴ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable

[31] Je dois établir si l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁵. L'appelante doit prouver trois choses pour prouver qu'elle était disponible aux termes de cet article de loi :

- a) Qu'elle a le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Qu'elle a exprimé ce désir par des démarches pour trouver un emploi convenable.
- c) Qu'elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁶.

[32] Pour trancher la question de la disponibilité, je dois examiner chacun de ces facteurs en tenant compte de l'attitude et de la conduite de l'appelante¹⁷.

– L'appelante a-t-elle le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est offert?

[33] Oui. L'appelante a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est disponible.

[34] L'appelante a maintes fois répété qu'elle travaillait à temps plein jusqu'au début de la pandémie de COVID-19. Son employeur a réduit ses heures en fonction des besoins opérationnels pendant les fermetures liées à la pandémie de COVID-19. L'appelante a continué de prendre tous les quarts de travail qu'elle pouvait avoir, mais

¹⁵ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹⁶ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁷ Voir les décisions *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96, *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

son employeur pouvait seulement lui offrir des heures à temps partiel. Elle a donc commencé à chercher du travail ailleurs.

[35] L'appelante affirme qu'elle cherchait activement un emploi à temps plein et à temps partiel. Elle était prête à occuper plusieurs emplois à temps partiel parce qu'elle avait besoin de travail à temps plein pour subvenir à ses besoins et payer ses factures. Elle dit aussi qu'elle aurait quitté l'emploi qu'elle avait si un autre employeur lui avait offert un emploi à temps plein. J'estime donc que l'appelante a démontré qu'elle souhaitait retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

– **L'appelante a-t-elle fait des démarches pour trouver un emploi convenable?**

[36] Oui. L'appelante a démontré qu'elle faisait des efforts depuis mai 2020 pour trouver un emploi convenable¹⁸. C'est peu de temps après la fermeture temporaire de son employeur durant la première vague de la pandémie mondiale de COVID-19.

[37] L'appelante a continué de chercher du travail tout en suivant ses cours de formation ouverte en ligne¹⁹. Même si je ne suis pas obligée de le faire, j'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi décrite ci-dessous pour guider ma décision par rapport à ce deuxième facteur.

[38] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* fournit une liste de neuf activités de recherche d'emploi à examiner. En voici quelques exemples²⁰ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, à des banques d'emploi en ligne ou auprès d'agences de placement;
- assister à des salons de l'emploi;
- postuler pour des emplois.

¹⁸ Voir les pages GD3-33 à GD3-36 du dossier d'appel.

¹⁹ L'article 6 de la *Loi sur l'assurance-emploi* définit quel type d'emploi n'est pas convenable. L'article 9.002 du *Règlement sur l'assurance-emploi* énumère les critères de détermination d'un emploi convenable.

²⁰ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

[39] L'appelante affirme avoir commencé à chercher du travail dès que son employeur a temporairement fermé ses portes pendant la première vague de la pandémie de COVID-19. Pour ce faire, elle a parlé avec des amis à différents établissements de vente au détail, elle a assisté à des salons de l'emploi dans des centres commerciaux locaux, elle s'est inscrite en ligne sur Indeed et Glassdoor, et a postulé pour plusieurs emplois. Elle dit qu'elle a aussi dit à son employeur qu'elle était prête à accepter tous les quarts de travail qu'ils offraient.

[40] Je reconnais qu'il n'existe pas de formule permettant d'établir une période raisonnable pour permettre à une partie prestataire d'explorer des possibilités d'emploi. Cela signifie que je dois examiner les circonstances particulières au cas par cas²¹.

[41] Dans la présente affaire, les répercussions économiques de la pandémie mondiale de COVID-19 et les ordonnances de santé publique dans la province de l'appelante sont des circonstances dont j'ai tenu compte au moment d'établir la période raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi.

[42] L'appelante a répété à maintes reprises à la Commission qu'elle demeurait disponible pour travailler à temps plein tout en suivant ses cours de formation. De plus, il y a des éléments de preuve (comme il a été mentionné plus haut), qui appuient le fait que la Commission a omis de documenter pleinement les réponses de l'appelante. Par exemple, lorsque la prestataire a dit qu'elle n'arrêterait pas de suivre sa formation, elle a également précisé qu'elle n'avait pas besoin de le faire parce qu'elle pouvait accepter un emploi à temps plein et suivre sa formation lorsqu'elle n'était pas au travail. La Commission n'a pas consigné cette précision. Au lieu de cela, elle a simplement consigné qu'elle a dit qu'elle n'arrêterait pas de suivre sa formation pour accepter un emploi.

[43] Après avoir examiné l'ensemble de la preuve dont je dispose, je conclus que les démarches de l'appelante sont suffisantes pour satisfaire aux exigences de ce

²¹ Voir la section 10.4.1.4 du Guide de la détermination de l'admissibilité.

deuxième facteur. Cela est dû au fait qu'elle a démontré qu'elle était disponible pour travailler chaque jour de travail pendant les heures normales de travail. Elle a également démontré qu'elle cherchait activement un emploi convenable, en travaillant tous les quarts de travail qu'elle pouvait obtenir, tout en suivant une formation à temps plein.

– **L'appelante a-t-elle établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail?**

[44] Non. J'estime que l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail pendant toute la période où elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi. Cette période va du 4 octobre 2020 au 28 août 2021.

[45] La Commission soutient que l'appelante ne peut pas prouver sa disponibilité à travailler à compter du 5 octobre 2020. Il en est ainsi parce qu'il a été déterminé qu'elle n'était pas disponible pour travailler lorsqu'elle leur a dit qu'elle n'arrêterait pas de suivre son cours pour accepter un travail à temps plein.

[46] Je ne suis pas d'accord avec la commission pour deux raisons. Premièrement, la loi ne dit pas que l'appelante doit chercher un emploi à temps plein. Elle doit plutôt prouver qu'elle est disponible pour travailler et qu'elle cherche un emploi convenable. Deuxièmement, la loi n'exige pas que l'appelante abandonne sa formation pour prouver sa disponibilité. La loi exige plutôt qu'elle soit disponible pour travailler chaque jour de travail, du lundi au vendredi, pendant les heures normales de travail, peu importe sa formation à temps plein.

[47] J'estime que l'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler sans établir de conditions. Je la crois lorsqu'elle dit qu'elle était disponible pour travailler et qu'elle cherchait activement un emploi convenable pendant toute la période où elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi. Cela est corroboré par sa preuve documentaire et orale.

[48] À l'audience, l'appelante a expliqué sa situation en détail. J'ai trouvé crédible son témoignage concernant ses cours, sa disponibilité et sa volonté d'occuper plusieurs emplois. Cela est dû au fait que son témoignage était cohérent et plausible.

[49] L'appelante a présenté des éléments de preuve documentaire énumérant certaines des demandes d'emploi qu'elle a présentées en 2020 et en 2021. Elle dit qu'elle était disponible pour accepter tous les quarts de travail offerts par son employeur. Elle a également cherché d'autres emplois à temps partiel et à temps plein parce qu'elle devait travailler à temps plein pour subvenir à ses besoins. Elle n'avait pas besoin d'arrêter de suivre son cours pour pouvoir travailler à temps plein parce qu'elle pouvait faire ses cours en ligne lorsqu'elle ne travaillait pas.

[50] Les éléments de preuve énoncés ci-dessus appuient la conclusion selon laquelle l'appelante n'a pas établi de conditions personnelles qui ont limité à tort ses chances de retourner sur le marché du travail pendant qu'elle recevait des prestations d'assurance-emploi du 4 octobre 2020 au 28 août 2021.

L'appelante était-elle capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable?

[51] Après avoir examiné mes conclusions relatives à chacun des trois facteurs, je conclus que l'appelante a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais qu'elle était incapable de trouver un emploi convenable, du 4 octobre 2020 au 28 août 2021²².

[52] Je reconnais que, même si elle suivait des cours dans le cadre d'un programme de formation à temps plein, l'appelante a démontré qu'elle était disponible pour travailler tous les jours de la semaine, pendant les heures normales de travail, et qu'elle cherchait activement un emploi convenable. Il s'agit de la période où elle recevait des prestations régulières d'assurance-emploi. Ainsi, l'appelante n'était pas inadmissible aux prestations d'assurance-emploi en date du 5 octobre 2020.

²² Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Conclusion

[53] J'accueille l'appel.

[54] L'appelante a démontré qu'elle répond aux exigences de disponibilité pour les prestations régulières d'assurance-emploi. Cela signifie qu'elle n'est pas inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi en date du 5 octobre 2020.

Linda Bell

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