



Citation : *KR c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 914

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

Décision

Partie appelante : K. R.
Représentante ou représentant : Michel Dubé

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (435798) datée du 13 octobre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Manon Sauvé

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 18 novembre 2021
Personnes présentes à l'audience : L'appelante
Le représentant
Date de la décision : Le 22 décembre 2021
Numéro de dossier : GE-21-2002

Décision

[1] L'appel est accueilli en partie. La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études du 28 septembre 2020 au 27 avril 2021. Par conséquent, elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi.

[2] Par contre, elle n'a pas démontré qu'elle est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi pour la période commençant le 30 août 2021.

Aperçu

[3] La prestataire travaille dans le domaine de la restauration. Elle suit également une formation universitaire en éducation préscolaire et enseignement du primaire.

[4] En raison de la pandémie de la COVID-19, elle perd son emploi dans le domaine de la restauration. Elle reçoit la prestation canadienne d'urgence du 15 mars 2020 au 26 septembre 2020.

[5] Le 27 septembre 2020, son dossier est transféré à la Commission de l'assurance-emploi. Elle déclare suivre une formation à temps plein être disponible pour travailler et qu'elle n'abandonnerait pas ses études.

[6] Après enquête, la Commission considère que la prestataire n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi, parce qu'en étudiant à temps plein, elle n'est pas disponible pour travailler. Elle a établi que la prestation devait rembourser les prestations versées entre le 28 septembre 2020 et le 27 avril 2021. Elle a établi un trop payé de 12 014 \$.

[7] La Commission considère également qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations à partir du 30 août 2021, parce qu'elle n'a pas démontré qu'elle est disponible pour travailler.

[8] La prestataire n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle était disponible pour travailler pendant ses études.

Question en litige

[9] **La prestataire était-elle disponible pour travailler pendant qu'elle était aux études ?**

Analyse

[10] Deux articles de loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle était disponible pour travailler. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Cette dernière doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[11] 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* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[12] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable³. La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais examiner ces éléments plus loin.

[13] La Commission a établi que la prestataire était inadmissible aux prestations parce qu'elle n'était pas disponible pour travailler selon ces deux articles de loi.

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

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.

[14] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les parties prestataires qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études ne sont probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve montre qu'elles sont aux études à temps plein.

[15] Je vais d'abord voir si je peux présumer que la prestataire n'était pas disponible pour travailler en raison de ses études. J'examinerai ensuite les deux articles de loi portant sur la disponibilité.

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

[16] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

[17] La prestataire reconnaît qu'elle étudie à temps plein, et rien ne démontre que ce n'est pas le cas. J'accepte donc le fait que la prestataire est aux études à temps plein.

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

[19] La prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Elle peut démontrer elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études⁶. Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[20] Je retiens que la prestataire étudie à temps plein dans le domaine de l'enseignement. Pendant ses études, elle travaille dans le domaine de la restauration et dans l'enseignement. Depuis 2017, elle est serveuse dans un restaurant X. Elle a

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

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

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

commencé en 2019 à travailler également pour une commission scolaire à titre de remplaçante.

[21] En mars 2020, elle perd son emploi en raison de la COVID-19. Elle présente une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Dans un premier temps, elle reçoit des prestations canadiennes d'urgence.

[22] Au mois de septembre 2020, elle est transférée au régime de l'assurance-emploi. Elle remplit sa demande en indiquant qu'elle est inscrite à temps plein à l'Université.

[23] Elle a témoigné qu'elle avait deux emplois. Elle conciliait les deux emplois pendant ses études. En raison de la pandémie, le restaurant a fermé ses portes au mois de mars 2020. Elle a perdu son emploi et bénéficiait des mesures gouvernementales d'urgence.

[24] En octobre 2020, elle remplit ses demandes pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Son dossier est désactivé. Elle reçoit un appel d'une agente qui lui pose des questions en lien avec sa formation. Peu après, son dossier est réactivé et elle reçoit des prestations d'assurance-emploi.

[25] Pendant l'année scolaire 2020-2021, elle travaillait à deux endroits. Au restaurant et à l'école.

[26] Au mois de juillet 2021, elle a repris son emploi au restaurant. Il y a eu d'autres fermetures par la suite. Durant la période de la pandémie, elle a constaté qu'il y avait une baisse de l'achalandage. Étant donné qu'elle n'était pas la plus ancienne, elle n'était pas rappelée.

[27] Elle a décidé de changer d'emploi pour s'assurer des revenus. Elle a commencé à travailler au X pendant tout l'été 2021. Il s'agit d'un emploi saisonnier.

[28] À la fin de cet emploi, elle présente une nouvelle demande d'assurance-emploi. Et c'est à partir de ce moment que la Commission procède à une enquête. Elle constate

que la prestataire a reçu des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle était aux études.

[29] Je retiens que par le passé, elle a toujours travaillé en fréquentant l'école, et ce, depuis ses études secondaires. Au collège, elle travaillait plusieurs jours par semaine, même si elle avait un horaire de 8 cours par session. Elle a toujours combiné ses études et le travail.

[30] Elle a perdu son emploi en raison de la pandémie. S'il n'y avait pas eu de pandémie, elle aurait continué de travailler et d'aller aux études.

[31] Concernant ses études universitaires, elle déclare que la session s'est terminée au mois de mars 2020. À l'automne 2020, les cours étaient à distance. Elle avait des blocs à compléter. Le cours était asynchrone, c'est-à-dire, en temps différé. Elle avait des objectifs à atteindre, selon son rythme. Elle pouvait donc accepter de faire des remplacements dans les écoles sans problème.

[32] Le 14 septembre 2021, la Commission communique avec la prestataire pour obtenir des informations. La prestataire déclare qu'elle est disponible pour travailler 15 heures par semaine. Elle n'abandonnerait pas ses études pour un emploi.

[33] La Commission refuse de lui verser des prestations d'assurance-emploi, parce qu'elle n'est pas disponible pour travailler. Elle lui réclame les prestations versées depuis le mois de septembre 2020.

[34] Selon la Commission, la prestataire n'a pas renversé la présomption de non-disponibilité en raison de ses études. Elle n'aurait pas abandonné ses études pour un emploi à temps. Elle n'a pas cherché un emploi à temps plein.

[35] La Commission a cité deux décisions de la Cour d'appel fédérale à l'appui de ses observations⁸. Je constate que les deux décisions réfèrent à des étudiants qui sont disponibles seulement en soirée et la fin de semaine ou seulement la fin de semaine.

[36] Je suis d'avis que la présente affaire se distingue de ces décisions. Premièrement, la prestataire n'a pas réduit sa disponibilité en raison de ses cours. Elle travaille moins d'heures en raison de la pandémie. Il s'agit d'une situation exceptionnelle. Elle devait réduire ses heures sur une base temporaire. Mais la situation temporaire est devenue en quelque sorte permanente en raison de la pandémie.

[37] Pour sa part, la prestataire soutient qu'elle a renversé la présomption. D'une part, elle a toujours occupé un emploi pendant ses études. Même pendant la pandémie, elle a travaillé à l'automne 2020 et à l'hiver 2021. Elle n'est pas responsable de la situation.

[38] Je suis d'avis que la prestataire a renversé la présomption de non-disponibilité pour la période du 28 septembre 2020 et le 27 avril 2021. Pour en arriver à cette conclusion, j'ai tenu compte de la preuve au dossier et du témoignage crédible de la prestataire. J'estime que les explications fournies par la prestataire sont plausibles.

[39] La prestataire étudie à temps plein en enseignement scolaire. Elle a commencé à travailler à temps partiel pendant ses études secondaires. Elle a toujours travaillé dans le domaine de la restauration à temps partiel pendant l'année scolaire et à temps plein l'été.

[40] Alors qu'elle étudie en enseignement, elle remplace des enseignants pendant l'année scolaire.

[41] En mars 2020, la pandémie de la COVID-19 affecte l'organisation du travail et des écoles. À l'automne 2020, elle n'a plus à être présente à ses cours. Elle est

⁸ Duquet c. Canada (Procureur général), 2008 CAF 313 et Canada (Procureur général), 2006 CAF 40

autonome dans ses études. Elle peut donc travailler dans le domaine de restauration et l'enseignement.

[42] D'ailleurs, elle a déclaré des gains à la Commission pendant cette période. Elle s'adapte aux restrictions. Elle a tout de même gagné des revenus pendant sa période de chômage. Elle n'a pas diminué sa disponibilité qu'elle avait avant la pandémie.

[43] Elle n'a pas réduit sa disponibilité en raison de ses heures de cours. C'est la situation exceptionnelle générée par la pandémie qui modifie ses cours et son travail. S'il n'y avait pas eu de pandémie, elle aurait travaillé et suivi ses cours.

[44] Dans ce contexte, j'en arrive à la conclusion que la prestataire a renversé la présomption de non-disponibilité en raison d'une circonstance exceptionnelle pour cette période.

[45] Le fait de réfuter la présomption signifie seulement qu'on ne présume pas que la prestataire n'est pas disponible en raison de ses études. Je dois cependant encore examiner les deux articles de loi applicables et décider si la prestataire est réellement disponible.

[46] Pour la période commençant le 30 août 2021, je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler. Premièrement, elle a laissé son emploi chez X qui est syndiqué et elle avait de l'ancienneté, pour un emploi saisonnier.

[47] Deuxièmement, la situation de la pandémie n'est plus la même. Les cours se donnent de nouveau à l'université. Elle a déclaré qu'elle n'était pas obligée d'assister à ses cours. Je comprends, mais la situation s'est améliorée. Les restaurants sont ouverts, les cours ont repris et les règles sont moins restrictives.

[48] Enfin, je ne retiens pas l'arrêt Gibbs⁹ cité par la prestataire pour démontrer qu'un étudiant qui travaille à temps partiel peut être disponible pour travailler. Cet arrêt est antérieur à¹⁰ Cyrenne.

[49] De plus, ce n'est pas la même situation que dans l'arrêt Gibbs. En effet, dans cette affaire la prestataire n'avait pas choisi de ne plus avoir d'emploi. Elle a cessé de travailler, parce que l'employeur a perdu un gros client. Dans ce cas-ci, la prestataire a choisi un emploi saisonnier.

[50] Dans ce contexte, je suis d'avis qu'à partir du 31 août 2021, la prestataire n'est plus dans une situation exceptionnelle et elle n'a plus les mêmes conditions d'emploi. Elle n'a donc pas réfuté la présomption.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[51] Le premier article de loi que je vais examiner prévoit qu'une partie prestataire doit prouver que les démarches qu'elle a faites pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables¹¹.

[52] Le droit énonce les critères que je dois prendre en considération pour décider si les démarches de la prestataire étaient habituelles et raisonnables¹². Je dois décider si ces démarches étaient soutenues et si elles visaient à trouver un emploi convenable. Autrement dit, la prestataire doit avoir continué à chercher un emploi convenable.

[53] Je dois aussi évaluer les démarches de la prestataire pour se trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte, comme¹³ :

- évaluer les possibilités d'emploi ;

⁹ Canada c. Gibbs, 2004 CAF 400

¹⁰ Canada (Procureur général) c Cyrenne, 2010 CAF 349.

¹¹ Voir l'article 50 (8) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹² Voir l'article 9 001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹³ Voir l'article 9 001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

- à des ateliers sur la recherche d'emploi ou à des salons de l'emploi ;
- faire du réseautage ;
- communiquer avec des employeurs éventuels ;
- présenter des demandes d'emploi ;

[54] Selon la Commission, la prestataire n'a pas fait de démarches pour se trouver un emploi convenable.

[55] La prestataire n'est pas d'accord. Elle a travaillé et elle avait deux emplois, soit à la Commission scolaire et au restaurant.

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

[57] Pour la période du 28 septembre 2020 et le 27 avril 2021, je suis d'avis que la prestataire a fait des démarches habituelles et raisonnables dans un contexte de pandémie. En effet, elle cherchait un emploi convenable, c'est-à-dire, qui n'est pas moins rémunéré avec des conditions moins favorables¹⁴.

[58] Concernant la demande de prestations qui commence le 31 août 2021, je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'elle a fait des efforts habituels et raisonnables pour se trouver un emploi.

¹⁴ Paragraphe 9 002 (2) du Règlement de l'assurance-emploi

Capable de travailler et disponible pour le faire

[59] La jurisprudence établit trois éléments à examiner quand je dois décider si la prestataire était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁵. La prestataire doit prouver les trois éléments suivants¹⁶ :

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

[60] Au moment d'examiner chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁷.

– Vouloir retourner travailler

[61] Je suis d'avis que la prestataire a montré qu'elle voulait retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert. En effet, elle a travaillé pendant sa période de chômage entre le 28 septembre 2020 et le 27 avril 2021.

– Faire des démarches pour trouver un emploi convenable

[62] J'estime que la prestataire fait des démarches suffisantes pour trouver un emploi convenable.

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

¹⁶ Ces trois éléments sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96. Ils ont été reformulés en langage clair dans la présente décision.

¹⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A -474-97.

[63] Pour m'aider à tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné les activités de recherche d'emploi mentionnées ci-dessus. Ces activités me servent seulement de points de repère pour rendre une décision sur cet élément¹⁸.

[64] Comme je l'ai mentionné plus tôt, les démarches que la prestataire a faites pour trouver un emploi comprenaient, entre autres, d'avoir déjà deux emplois. Elle a travaillé des heures également au restaurant et dans l'enseignement.

[65] Ces démarches étaient suffisantes pour satisfaire aux exigences liées à ce deuxième élément. En effet, elle n'est pas demeurée inactive. Elle a travaillé dans le domaine de la restauration et dans son domaine d'études : l'enseignement. Il n'est pas raisonnable de demander à la prestataire de quitter ses emplois pour se trouver un nouvel emploi.

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

[66] Je suis également d'avis que la prestataire n'a pas établi des conditions personnelles qui pouvaient limiter indûment ses chances de retourner travailler.

[67] La Commission s'appuie sur l'arrêt Faucher ¹⁹pour déterminer que la prestataire a limité indûment ses chances de retourner au travail en voulant travailler à temps partiel à titre d'étudiante.

[68] Je ne suis pas d'accord avec cette affirmation de la Commission. Dans l'arrêt Faucher, il n'est pas question de la disponibilité d'un étudiant. La notion de présomption de non-disponibilité lorsqu'on étudie à temps plein a été établie par la Cour dans d'autres décisions subséquentes²⁰. J'ai disposé de cet argument de la Commission dans la première partie de ma décision.

[69] Dans l'arrêt Faucher, on a rappelé l'importance des trois critères pour décider de la disponibilité en ce qui concerne des travailleurs. Il n'était pas question d'une

¹⁸ Je ne suis pas tenue de tenir compte de cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément.

¹⁹ Faucher c. Canada (Procureur général), A-56-96

²⁰ Voir la décision Canada (Procureur général) c Cyrenne, 2010 CAF 349

présomption de non-disponibilité. En fait, dans cette affaire, les travailleurs avaient démarré leur entreprise dans le domaine de la toiture. La Commission prétendait qu'ils n'étaient pas disponibles pour travailler, parce qu'ils cherchaient des contrats pour leur entreprise. Or, au mois de février, il n'y a pas de travail dans le domaine de la toiture. La Cour a donc accueilli l'appel des prestataires.

[70] Dans ce contexte, je suis d'avis que la prestataire n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail. Elle a déjà un emploi. Elle affirme être prête à travailler aux mêmes conditions sinon de meilleures conditions avant la perte de son emploi.

– **Alors, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[71] Selon mes conclusions sur les trois éléments, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible pour le faire, mais incapable de trouver un emploi convenable du 28 septembre 2020 au 27 avril 2021.

[72] Concernant la période qui commence le 31 août 2021, je suis d'avis que la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler.

Conclusion

[73] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus que la prestataire n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations pour la période du 28 septembre 2020 au 27 avril 2021.

[74] Pour la période commençant le 31 août 2021, la prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'elle est inadmissible au bénéfice des prestations.

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

Manon Sauvé

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