



[TRADUCTION]

Citation : *BB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 175

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

Décision

Partie appelante : B. B.

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 19 mars 2021 (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Teresa M. Day

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 22 novembre 2021

Personnes présentes à l'audience : Appelant

Date de la décision : Le 31 janvier 2022

Numéro de dossier : GE-21-1769

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelant n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il est inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 16 novembre 2020 au 9 décembre 2020.

[3] L'appelant n'a pas non plus prouvé qu'il était autrement disponible pour travailler aux fins des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Cela signifie qu'il est inadmissible aux prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020.

Aperçu

[4] L'appelant a demandé des prestations de maladie de l'assurance-emploi le 22 décembre 2020. Dans sa demande, il a indiqué que son dernier jour de travail était le 17 novembre 2020¹ et qu'il *ne suivait pas* de cours ou de programme de formation².

[5] La demande de l'appelant a été établie³, et il a reçu des prestations de maladie à compter du 20 décembre 2020⁴.

[6] Le 15 janvier 2021, l'appelant a demandé d'antidater sa demande afin qu'il puisse recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 17 novembre 2020, soit le dernier jour de travail de son emploi saisonnier (voir la

¹ Voir la demande de prestations d'assurance-emploi à la page GD3-7 du dossier d'appel.

² Voir la demande de prestations d'assurance-emploi à la page GD3-11.

³ Bien que l'appelant n'ait pas de relevé d'emploi pouvant être vérifié par son employeur, la Commission de l'assurance-emploi du Canada s'est fondée sur un relevé d'emploi provisoire préparé à partir des renseignements fournis par l'appelant (voir la page GD3-38). Comme la Commission l'a souligné dans ses observations, le dernier jour de travail de l'appelant n'a pas été confirmé avant le versement des prestations. De plus, en date du 14 avril 2021, l'employeur n'avait toujours pas soumis de relevé d'emploi à la Commission (voir la page GD4-7).

⁴ L'article 10(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que la période de prestations commence, selon le cas : a) le dimanche de la semaine au cours de laquelle survient l'arrêt de rémunération; b) le dimanche de la semaine au cours de laquelle est formulée la demande initiale de prestations, si cette semaine est **postérieure** à celle de l'arrêt de rémunération. Cela signifie que la période de prestations initiale de l'appelant a commencé le 20 décembre 2020. Selon son avis d'appel, l'appelant a reçu un paiement forfaitaire pour cinq semaines de prestations de maladie (couvrant la période du 20 décembre 2020 au 23 janvier 2021) le 9 février 2021 (voir la page GD2-9).

page GD3-19 du dossier d'appel)⁵. Il a dit qu'il était incapable de travailler depuis le 10 décembre 2020 en raison d'une blessure à l'épaule⁶.

[7] Le 22 janvier 2021, l'appelant a indiqué qu'il était étudiant⁷. Il a aussi rempli un questionnaire sur la formation dans lequel il a déclaré⁸ :

- être un étudiant à temps plein à l'Université Mount Royal de Calgary;
- consacrer 25 heures ou plus par semaine à ses études;
- suivre cinq cours, du 11 janvier 2020 au 30 avril 2021;
- être tenu d'assister aux cours prévus, du lundi au vendredi, le matin et l'après-midi;
- être capable de travailler et disponible à cette fin, si ce n'est de sa blessure;
- avoir l'intention, une fois rétabli, de poursuivre ses cours et de reprendre son emploi dans la même mesure qu'avant sa blessure;
- déboursier 8 000 \$ pour ses cours.

[8] Cela a amené la Commission à enquêter pour savoir si l'appelant était disponible pour travailler.

[9] Pour être admissible aux prestations de maladie, toute partie prestataire doit démontrer que sa maladie ou sa blessure est la **seule raison** pour laquelle elle n'est pas disponible pour travailler⁹. En ce qui concerne les prestations régulières

⁵ Voir la demande d'antidatation de la demande de prestations à la page GD3-19.

⁶ L'appelant a dit que son médecin lui a conseillé de prendre un congé de maladie de quatre mois en raison de sa blessure. Cela correspond approximativement au nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations de maladie peuvent être versées, soit 15 semaines (voir l'article 12(3)(c) de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Selon sa demande de révision, l'appelant cherche à obtenir l'admissibilité à un maximum de 15 semaines de prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020 (voir la page GD3-47).

⁷ Voir le relevé de demande de prestations à la page GD3-26.

⁸ Voir les pages GD3-32 à GD3-37.

⁹ Voir l'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

d'assurance-emploi, toute partie prestataire doit prouver qu'elle est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable¹⁰.

[10] Lorsque la Commission a communiqué avec l'appelant le 17 février 2021¹¹, celui-ci a dit qu'il en était à sa deuxième année d'un programme de baccalauréat à temps plein et qu'il devait assister à des cours magistraux cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. Il a dit qu'il travaille toute l'année chez X, soit environ 80 heures par semaine pendant l'été, et qu'en hiver, il va à l'école à temps plein et travaille à temps partiel. L'appelant ne travaille pas autant l'hiver, car ses heures varient selon la quantité de neige tombée. Toutefois, il ne cherche pas d'autre travail pour compenser le manque d'heures. Son objectif est de terminer ses études. Il ne cherchait pas d'autre travail entre le 16 novembre 2020 et le 10 décembre 2020 parce qu'il attendait d'être rappelé au travail par X. S'il n'avait pas été blessé, il serait aux études à temps plein et travaillerait à temps partiel chez X.

[11] La Commission a décidé que l'appelant limitait sa disponibilité pour travailler en allant à l'école et en attendant de retourner auprès de l'employeur pour lequel il travaillait avant sa blessure. Bien que la Commission ait accueilli la demande d'antidatation de l'appelant, elle a conclu qu'il n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi ni aux prestations de maladie parce qu'il ne satisfaisait pas aux exigences de disponibilité pour l'un ou l'autre des types de prestations.

[12] La Commission a imposé une inadmissibilité rétroactive d'une durée indéterminée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020¹². Comme cinq semaines de prestations de maladie avaient déjà été versées à l'appelant, cela a entraîné un trop-payé de 2 500 \$ qu'on lui a demandé de rembourser¹³.

¹⁰ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

¹¹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations aux pages GD3-41 à GD3-43.

¹² Voir la lettre de décision à la page GD3-44.

¹³ Voir l'avis de dette à la page GD3-46. La somme de 2 500 \$ représente les prestations de maladie versées à l'appelant avant l'inadmissibilité (voir l'historique des versements à la page GD3-40). Aucune

[13] La Commission a également imposé une inadmissibilité d'une durée indéterminée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 16 novembre 2020¹⁴.

[14] L'appelant a demandé à la Commission de réviser les deux cas d'inadmissibilité. Dans sa demande de révision, il a précisé que son horaire de cours ne nuisait pas à sa capacité de travailler¹⁵, qu'il avait déjà travaillé par le passé tout en étant aux études et qu'il ne cherchait pas de travail parce qu'il avait déjà un emploi sur appel lorsqu'il neigeait¹⁶. Comme la Commission n'était pas convaincue¹⁷, l'appelant a fait appel à la division générale du Tribunal de la sécurité sociale¹⁸. Lorsque la division générale a rejeté son appel, il a fait appel à la division d'appel du Tribunal.

[15] La division d'appel a conclu que la division générale avait commis des erreurs dans son analyse. Elle a accueilli l'appel de l'appelant et a renvoyé l'affaire à la division générale pour réexamen, où elle a été attribuée à une autre membre du Tribunal.

[16] Je dois décider si l'appelant a prouvé qu'il était disponible pour travailler afin de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi du 16 novembre 2020 au 9 décembre 2020¹⁹.

[17] Je dois également décider si l'appelant a prouvé que si ce n'était de sa blessure, il était autrement disponible pour travailler à compter du 10 décembre 2020 et pendant

prestation régulière d'assurance-emploi n'a été versée à l'appelant parce que la Commission a décidé qu'il n'était pas disponible pour travailler.

¹⁴ Voir la lettre de décision à la page GD3-45.

¹⁵ Bien qu'il ait été interrogé par la Commission le 10 mars 2021, l'appelant a contredit les renseignements qu'il a fournis dans son questionnaire sur la formation et a déclaré que tous ses cours étaient en ligne en raison de la pandémie de la COVID-19, et qu'il ne consacrait environ que sept heures par semaine à ses études (voir la page GD3-54).

¹⁶ Bien qu'il ait été interrogé par la Commission le 10 mars 2021, l'appelant a contredit sa déclaration selon laquelle il ne cherchait pas de travail et a dit qu'il aurait cherché un emploi à temps plein auprès d'autres employeurs si ce n'était de sa blessure (voir la page GD3-54).

¹⁷ Une lettre de décision issue de la révision maintenant les inadmissibilités initiales a été émise le 19 mars 2021 (voir les pages GD3-60 et GD3-61).

¹⁸ L'avis d'appel de l'appelant comprenait une réponse détaillée à la décision de révision et à d'autres documents à l'appui. J'aborde cette réponse en détail dans la section portant sur l'analyse de la présente décision.

¹⁹ L'inadmissibilité d'une période indéterminée est considérée comme une inadmissibilité d'une durée déterminée parce que la demande de prestations de maladie de l'appelant a été antidatée au 10 décembre 2020.

les 15 semaines pour lesquelles il demande des prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Questions préliminaires

a) Inadmissibilité à l'étranger

[18] Le 9 février 2021, l'appelant a reçu un paiement forfaitaire pour cinq semaines de prestations de maladie couvrant la période du 20 décembre 2020 au 23 janvier 2021²⁰.

[19] Le 17 février 2021, l'appelant a été déclaré inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 25 janvier 2021 au 29 janvier 2021 parce qu'il était à l'étranger pendant cette période²¹.

[20] Après cette décision, l'appelant a été déclaré rétroactivement inadmissible aux prestations régulières et aux prestations de maladie parce qu'il ne satisfaisait pas aux exigences de disponibilité pour l'un ou l'autre des types de prestations²².

[21] Rien ne prouve que l'appelant ait demandé une révision de l'inadmissibilité pour avoir été à l'étranger²³. Par conséquent, je ne suis pas saisie de cette inadmissibilité dans le présent appel²⁴.

[22] À moins que cette inadmissibilité n'ait fait l'objet d'une révision et n'ait été annulée séparément par la Commission, ou annulée dans le cadre d'un appel distinct devant le Tribunal, l'appelant demeure inadmissible aux prestations d'assurance-emploi du 25 janvier 2021 au 29 janvier 2021 parce qu'il était à l'étranger. C'est le cas, quelles que soient mes conclusions au sujet de ses prestations de maladie.

²⁰ Voir la note de bas de page 4 de la présente décision.

²¹ Voir la lettre de décision à la page GD2-44.

²² Voir les lettres de décision émises les 19 et 23 février 2021 respectivement aux pages GD3-44 et GD3-45.

²³ Voir la demande de révision de l'appelant à la page GD3-47.

²⁴ Seules les décisions ayant fait l'objet d'une révision par la Commission peuvent être portées en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale (voir les articles 112 et 113 de la *Loi sur l'assurance-emploi*).

b) Inadmissibilité d'une durée indéterminée aux prestations de maladie

[23] Dans sa décision initiale, la Commission a imposé une inadmissibilité d'une durée indéterminée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020 (voir la page GD3-44)²⁵.

[24] Cette décision a été maintenue après révision (voir la page GD3-60), de sorte qu'il s'agit de la décision sur laquelle j'ai compétence dans le présent appel²⁶.

[25] Dans les observations qu'elle a mises à jour pour la nouvelle audience dont je suis saisie, la Commission a fait référence par erreur à la date de début de l'inadmissibilité d'une durée indéterminée imposée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations de maladie comme étant le 20 décembre 2020²⁷. C'est une erreur. L'appelant a reçu cinq semaines de prestations de maladie pour la période du 20 décembre 2020 au 23 janvier 2021²⁸. Toutefois, l'inadmissibilité imposée à l'appelant dans le cadre de sa demande était toujours en vigueur à compter **du 10 décembre 2020**.

[26] C'est cette inadmissibilité d'une durée indéterminée imposée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020 que je dois prendre en considération dans le présent appel.

²⁵ Cette décision, ainsi que l'inadmissibilité imposée à l'appelant dans le cadre de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi, a donné suite à la demande d'antidatation de l'appelant.

²⁶ Voir la note de bas de page 23 de la présente décision.

²⁷ Voir la page RGD5-1.

²⁸ Aucune prestation de maladie n'a été versée à l'appelant après le 23 janvier 2021 parce qu'il était à l'étranger du 25 au 29 janvier 2021 et qu'une inadmissibilité d'une durée indéterminée lui a été imposée dans le cadre de sa demande à compter du 10 décembre 2020.

c) Relevé d'emploi de l'appelant

[27] La nouvelle audience a eu lieu le 22 novembre 2021. Il n'y avait toujours pas de relevé d'emploi au dossier de l'appelant²⁹, même si l'appelant a déclaré que l'employeur lui avait dit qu'il l'avait déposé auprès de la Commission.

[28] L'appelant a demandé s'il pouvait obtenir une copie de son relevé d'emploi ou des renseignements équivalents de son employeur. Il avait jusqu'au 8 décembre 2021 pour déposer des copies de ses talons de paie pour la période de 52 semaines précédant le 17 novembre 2020, ou un autre dossier de l'employeur indiquant ses heures et ses gains pour chacune des périodes de paie au cours des 52 semaines précédant le 17 novembre 2020³⁰.

[29] Le 22 décembre 2021, l'appelant a déposé le relevé d'emploi qui figure à la page RGD13-4.

[30] Bien que l'appelant ait déposé ce document après la date limite, j'ai décidé de l'accepter comme preuve dans le présent appel. Cela s'explique par le fait que le délai initial était trop court, compte tenu des difficultés et des retards que l'appelant a probablement éprouvés en essayant d'obtenir une copie de son relevé d'emploi auprès de l'employeur pendant la pandémie de la COVID-19 et si près de la période des Fêtes.

[31] La Commission a reçu une copie du relevé d'emploi, mais aucune observation en guise de réponse.

Questions en litige

[32] L'appelant devrait-il être inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020 parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler?

²⁹ Le 23 novembre 2021, la Commission a envoyé une deuxième demande de relevé d'emploi à l'employeur (voir le document RGD09 pour la demande d'enquête et de rapport du Tribunal et les pages RGD11-1 à RGD11-6 pour la réponse de la Commission).

³⁰ Voir le document RGD12.

[33] L'appelant devrait-il être indéfiniment inadmissible aux prestations de maladie de l'assurance-emploi à compter du 10 décembre 2020 parce qu'il n'a pas prouvé qu'il était autrement disponible pour travailler si ce n'était de sa blessure?

[34] Je vais aborder ces questions en ordre chronologique.

Analyse

Question en litige n° 1 : Prestations régulières d'assurance-emploi du 16 novembre au 9 décembre 2020

[35] Pour être considéré comme disponible pour travailler aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelant doit démontrer qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable³¹.

[36] Il n'y a aucun doute quant à la capacité de l'appelant pendant cette période. Selon sa demande d'antidatation, l'appelant n'est plus capable de travailler pour des raisons médicales depuis le 10 décembre 2020. Je vais donc passer directement à l'analyse de la disponibilité aux fins de son admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020.

[37] La Cour d'appel fédérale a déclaré que la disponibilité doit être déterminée en analysant les trois facteurs suivants :

- a) le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable serait offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour se trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail³².

³¹ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³² Voir la décision *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96.

[38] Ces trois facteurs sont communément appelés les « facteurs *Faucher* », soit l'affaire dans laquelle ils ont été établis pour la première fois par la Cour.

[39] La Cour a également déclaré que :

- a) la disponibilité s'apprécie par **jour ouvrable** d'une période de prestations où la partie prestataire peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable³³;
- b) toute partie prestataire qui est aux études à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler³⁴ (ce qu'on appelle communément la présomption de non-disponibilité).

[40] La présomption selon laquelle les étudiantes et étudiants ne sont pas disponibles pour travailler ne s'applique qu'aux étudiantes et étudiants à temps plein. L'appelant a prouvé qu'il était étudiant à temps partiel entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020. Par conséquent, la présomption ne s'applique pas pendant cette période³⁵.

[41] Cela signifie que l'appelant doit uniquement répondre aux facteurs *Faucher* pour prouver qu'il est disponible aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi pendant cette période.

Premier facteur : Désir de retourner au travail

[42] L'appelant désirait reprendre son emploi d'hiver habituel au cours de cette période.

³³ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

³⁴ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

³⁵ Dans ses observations mises à jour qu'il a déposées pour la nouvelle audience dont je suis saisie, l'appelant a fourni des éléments de preuve de l'Université selon lesquels il n'était inscrit qu'à deux cours pendant le semestre d'automne 2020 (voir la page RGD6-3). J'accepte que cela signifie qu'il était étudiant à temps partiel pendant le semestre d'automne 2020. La présomption de non-disponibilité ne s'applique qu'aux étudiantes et étudiants à temps plein (voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349).

[43] J'accepte le témoignage de l'appelant selon lequel il était sur appel entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020 pour effectuer des travaux de déneigement pour son employeur habituel, X. Il a attendu que l'employeur l'appelle pour travailler, mais comme il n'y avait pas de neige, il n'y avait pas de travail.

[44] J'accorde aussi beaucoup de poids aux déclarations antérieures que l'appelant a faites à la Commission voulant qu'il travaille toute l'année avec X, soit environ 80 heures par semaine pendant l'été, et qu'en hiver, il fréquente l'école à temps plein et travaille à temps partiel en faisant du déneigement³⁶. L'appelant a fait ces déclarations de façon spontanée en répondant aux questions de la Commission sur sa disponibilité. Ces déclarations ont également été faites avant toute décision défavorable à l'égard de sa demande, ce qui aurait pu motiver l'appelant à changer sa version des faits³⁷.

[45] De plus, les déclarations de l'appelant sont conformes au relevé d'emploi que l'employeur a produit après le dernier jour de travail rémunéré de l'appelant, le 17 novembre 2020. L'employeur a indiqué que la raison pour laquelle le relevé d'emploi avait été produit était le code C, ce qui signifie « Retour aux études³⁸ ». Le fait que l'employeur ait produit le relevé d'emploi avec le code de retour aux études le 1^{er} janvier 2021, bien après le dernier jour de travail de l'appelant le 17 novembre 2020, est à la fois révélateur et significatif.

[46] En tant qu'étudiant à temps partiel pendant la période en question, l'appelant était potentiellement en mesure de travailler plus d'heures que s'il avait une charge de cours à temps plein. Cependant, je ne trouve pas crédible son témoignage voulant qu'il ait travaillé à temps plein au cours des hivers précédents et qu'il attendait de le faire de nouveau³⁹.

³⁶ Voir les pages GD3-41 à GD3-43.

³⁷ Voir les notes de bas de page 15 et 16 de la présente décision.

³⁸ Voir l'encadré 16 sur le relevé d'emploi à la page RGD13-4. Selon le site Web d'EDSC, Service Canada a commencé à éliminer progressivement le code « C – Retour aux études ». Il demande aux employeurs d'utiliser le code « E – Départ volontaire » et d'inscrire « Retour aux études » dans l'encadré 18 sous la section « Observations ». Dans un cas comme dans l'autre, l'employeur doit déclarer si la cessation d'emploi est attribuable à un retour aux études.

³⁹ La crédibilité de ce témoignage est abordée en détail aux paragraphes 109 à 123 de la présente décision.

[47] Les déclarations initiales de l'appelant selon lesquelles il travaillait à temps plein pendant l'été et à temps partiel pendant l'hiver alors qu'il était aux études sont conformes à sa charge de cours universitaire de l'année précédente lorsqu'il était étudiant à temps plein pendant les semestres d'automne et d'hiver⁴⁰.

[48] Les déclarations de l'appelant concordent aussi avec le fait que le relevé d'emploi indique que son premier jour d'emploi est le 6 avril 2020 (avril étant le dernier mois du semestre d'hiver 2020) et qu'il n'a gagné que 225 \$ (environ 10 heures de travail⁴¹) au cours de la première période de paie **bimensuelle** de ce mois⁴². Cela, combiné au fait que ses gains ont grimpé à 1 283 \$ (environ 60 heures de travail⁴³) immédiatement après, indique qu'il travaillait à temps partiel jusqu'à ce qu'il ait satisfait à ses exigences de cours pour cette période. C'est d'autant plus vrai que le mois d'avril est habituellement une période très occupée pour les entreprises d'aménagement paysager.

[49] De plus, les déclarations initiales de l'appelant concordent avec les talons de paie joints à son avis d'appel⁴⁴. Le talon de paie de la période de paie bimensuelle précédant le dernier jour de travail rémunéré de l'appelant indiquait qu'il avait des gains bruts de 20 427,50 \$ depuis le début de l'année (c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2020 à la fin de sa dernière période de paie le 30 novembre 2020). Le relevé d'emploi indique que l'appelant avait un revenu brut de 17 929,80 \$ entre le 6 avril 2020⁴⁵ et son dernier jour de travail rémunéré le 17 novembre 2020. La différence de ces gains (20 427,50 \$ - 17 929,80 \$ = **2 497,70 \$**) n'aurait pu être gagnée qu'entre le 1^{er} janvier 2020 et le 5 avril 2020, lorsque l'appelant était étudiant à temps plein⁴⁶. Avec un taux de rémunération de 21 \$ de l'heure, l'appelant a travaillé environ

⁴⁰ L'appelant s'est inscrit à cinq cours pendant le semestre d'automne 2019 et à quatre cours pendant le semestre d'hiver 2020 (voir la page RGD6-3).

⁴¹ Voir le taux horaire de 21 \$ qui figure sur les talons de paie de l'appelant, aux pages GD2-41 et GD2-42.

⁴² Voir l'encadré 16 du relevé d'emploi à la page RGD13-4.

⁴³ Voir la note de bas de page 41 de la présente décision.

⁴⁴ Voir les pages GD2-41 et GD2-42.

⁴⁵ Selon l'encadré 10 du relevé d'emploi à la page RGD13-4, il s'agissait du « premier jour de travail (ou premier jour de travail depuis le dernier [relevé d'emploi] émis) ».

⁴⁶ L'appelant a déclaré qu'il suivait cinq cours pendant le semestre d'hiver 2021, qui a commencé le 11 janvier 2021.

119 heures au cours des trois mois d'hiver 2020 (de janvier à mars), ce qui donne environ 40 heures par *mois* (ou 10 heures par semaine). Cela indique qu'il exerçait un emploi à temps partiel pendant ses études.

[50] Pour ces motifs, je conclus que l'appelant désirait retourner travailler à temps partiel pour son employeur habituel entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020, tout comme il a dit à la Commission que c'était son habitude.

[51] Cependant, pour répondre au premier facteur *Faucher*, l'appelant doit démontrer qu'il souhaitait retourner au travail *aussitôt qu'un emploi convenable était offert*.

[52] Ce n'était pas le cas pour l'appelant parce qu'il attendait précisément d'être appelé au travail par X.

[53] Le poste de l'appelant chez JMC Landscaping était un emploi manuel⁴⁷. En règle générale, tout travail dans une profession identique ou semblable au travail effectué antérieurement par une partie prestataire serait considéré comme convenable. Pourtant, l'appelant n'a jamais envisagé un emploi manuel chez un autre employeur avant ou après sa blessure à l'épaule.

[54] La *Loi sur l'assurance-emploi* n'est pas conçue pour offrir des prestations jusqu'à ce que la partie prestataire obtienne l'emploi qu'elle désire. La partie prestataire peut se voir accorder un délai raisonnable pour restreindre ses recherches d'emploi à un emploi dans son domaine *professionnel* ou à un *métier spécialisé* dans lequel elle a été formée. Toutefois, ce n'est habituellement pas le cas pour le travail manuel. De plus, l'appelant n'était pas à la recherche d'un autre emploi manuel. Bien que je reconnaisse qu'il avait travaillé jusqu'à ce qu'il atteigne un taux de rémunération de 21 \$ de l'heure, on s'attend à ce que toutes les parties prestataires cherchent et acceptent un emploi convenable tout en demandant des prestations régulières d'assurance-emploi, y

⁴⁷ Cette affirmation est fondée sur deux éléments : le certificat médical à la page GD2-17 fait référence au [traduction] « travail de déneigement » de l'appelant; et l'appelant a précisé dans sa demande de permission de faire appel que sa blessure à l'épaule ne lui permettait pas de faire du travail manuel (voir le document AD01).

compris un emploi moins bien rémunéré que ce qu'elles désiraient au départ ou qu'elles occupaient auparavant⁴⁸.

[55] En attendant délibérément d'être appelé au travail par X, on ne peut pas dire que l'appelant était disposé à retourner au travail *aussitôt qu'un emploi convenable était offert*.

[56] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au premier facteur *Faucher*.

Deuxième facteur : Efforts pour trouver un emploi convenable

[57] Les efforts de recherche d'emploi de l'appelant ne sont pas suffisants pour prouver qu'il avait l'intention de travailler.

[58] L'appelant n'a aucune preuve d'efforts de recherche d'emploi entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020. Il n'a postulé à aucun emploi et n'a communiqué avec aucun autre employeur pendant cette période.

[59] L'appelant a déclaré à l'audience qu'il n'a pas cherché de travail pendant cette période parce qu'il était déjà employé : il était [traduction] « sur appel » pour le déneigement et pour d'autres tâches hivernales chez X. Il attendait que son employeur l'appelle pour travailler, mais il n'y avait pas de neige. L'appelant veut recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pour cette période puisqu'il était sur appel, mais qu'il n'a pas travaillé.

[60] L'appelant a dit à la Commission qu'il travaille toute l'année pour X⁴⁹. Il a dit qu'il travaille beaucoup plus l'été, habituellement 80 heures par semaine, et que les heures sont beaucoup moins nombreuses en hiver, car cela dépend de la quantité de neige tombée. Pendant l'hiver, il va à l'école à temps plein et travaille à temps partiel, et il ne cherche pas d'autre travail pour compenser le manque d'heures. Pour les motifs énoncés précédemment concernant le premier facteur, j'accorde beaucoup de poids à

⁴⁸ Bien que la rémunération ne soit pas inférieure au salaire minimum en vigueur dans la province ou le territoire où le travail est offert.

⁴⁹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-41.

ces déclarations. Celles-ci sont également étayées par les talons de paie qui figurent aux pages GD2-41 et GD2-42. Comme mentionné au paragraphe 49 de la présente décision, les talons de paie me permettent de conclure que l'appelant a travaillé et que ses gains entre le 1^{er} janvier 2020 et le 5 avril 2020 étaient distincts des gains indiqués dans le relevé d'emploi pour la période du 6 avril 2020 au 17 novembre 2020.

[61] Par conséquent, j'accepte que l'appelant ait entretenu une relation d'emploi toute l'année avec X.

[62] Je dois donc examiner si le fait que l'appelant attendait d'être appelé au travail par son employeur habituel signifie qu'il est exempté pendant une période raisonnable de l'obligation de démontrer qu'il a fait des recherches d'emploi actives pour prouver sa disponibilité au travail.

[63] Il y a quelques cas où les tribunaux ont statué qu'une partie prestataire temporairement licenciée et en attente d'un rappel imminent ne devrait pas être immédiatement déclarée inadmissible pour le motif qu'elle n'est pas à la recherche d'un autre emploi⁵⁰.

[64] J'estime que l'appelant ne satisfait pas à cette exception.

[65] Premièrement, l'appelant ***n'a pas*** été licencié après son dernier jour de travail le 17 novembre 2020. Son relevé d'emploi a été produit parce qu'il est retourné à l'école. C'est ce que l'employeur a donné comme raison pour la cessation d'emploi. L'appelant a déclaré à l'audience qu'il avait communiqué avec son patron après le 17 novembre 2020 pour confirmer qu'il n'avait pas été licencié et qu'il attendait simplement d'être appelé une fois la neige tombée.

[66] Deuxièmement, rien n'indique que l'appelant allait être rappelé au poste qui venait de prendre fin, soit son emploi d'été à temps plein, à n'importe quel moment entre le 17 novembre 2020 et le 9 décembre 2020. Son dernier jour de paie était le 17 novembre 2020. Par la suite, il était seulement [traduction] « sur appel » pour un

⁵⁰ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c MacDonald*, (31 mai 1994) A-672-93 (CAF) et *Carpentier c Canada (Procureur général)*, (22 juin 1998) A-474-97 (CAF).

travail de nature complètement différente, soit le déneigement en hiver, qui dépendait des conditions météorologiques et, comme l'appelant l'a dit à la Commission, représentait beaucoup moins d'heures de travail qu'à l'été.

[67] Pour les motifs énoncés précédemment concernant le premier facteur, le relevé d'emploi révèle la tendance saisonnière de l'appelant à travailler le plus possible pendant la saison estivale d'aménagement paysager (80 heures par semaine ou plus) et de faire beaucoup moins d'heures pendant la saison hivernale de déneigement. C'est exactement ce que l'appelant a décrit à la Commission. Il n'aurait pas repris un emploi à temps plein avant le mois d'avril suivant, après avoir satisfait à ses exigences de cours. Le fait d'attendre d'être rappelé au travail à temps partiel⁵¹ (le travail d'hiver qu'il aurait exercé chez X entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020) après avoir cessé de travailler à temps plein n'est pas le type de rappel d'emploi prévu par l'exception.

[68] Troisièmement, peu d'éléments de preuve indiquent que le rappel de l'appelant était imminent. Son dernier jour de travail rémunéré était le 17 novembre 2020. Le relevé d'emploi n'a même pas été produit avant le 20 janvier 2021, et la date prévue du rappel a été déclarée comme étant [traduction] « inconnue⁵² ». À ce moment-là, l'employeur a expliqué avoir produit le relevé d'emploi en raison du « retour aux études » de l'appelant, et non en raison d'une pénurie de travail, de la fin de la saison, ou même d'un incident lié à une maladie ou à une blessure (malgré le fait que l'appelant était médicalement incapable de travailler en date du 10 décembre 2021). Si l'appelant était [traduction] « sur appel » et qu'il communiquait avec l'employeur au sujet du travail, mais qu'il n'y avait pas de travail en raison d'un manque de neige (comme il l'a déclaré), le relevé d'emploi aurait vraisemblablement été produit pour l'une des dernières raisons. Il a toutefois été produit en raison du retour aux études de l'appelant. Il est donc raisonnable de supposer que le rappel envisagé était en avril 2021, soit environ cinq mois après le dernier jour de travail rémunéré de l'appelant. Cela n'est pas considéré comme imminent.

⁵¹ Au cours de l'hiver précédent (de janvier à mars 2020), l'appelant a travaillé en moyenne environ 40 heures *par mois* (voir le paragraphe 49 de la présente décision).

⁵² Voir l'encadré 14 du relevé d'emploi à la page RGD13-4.

[69] Plus récemment, les tribunaux ont déclaré que le fait d'attendre d'être rappelé au travail n'est pas suffisant pour prouver la disponibilité⁵³. Seules les parties prestataires qui sont activement à la recherche d'un emploi peuvent recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. C'est le cas même s'il y a possibilité de rappel ou si la période de chômage est inconnue ou relativement courte. Les efforts de recherche d'emploi d'une partie prestataire doivent être suffisants pour prouver une recherche d'emploi active, continue⁵⁴ et de grande envergure qui vise à trouver un emploi convenable.

[70] Il y a aussi des décisions plus récentes du Tribunal selon lesquelles une partie prestataire ne peut pas considérer le rappel comme la meilleure façon d'obtenir un emploi, même lorsque la période de chômage prévue est courte, où seule une recherche d'emploi minimale est effectuée⁵⁵. Dans le cas de l'appelant, le fait qu'il n'ait fait aucune recherche d'emploi montre qu'il n'était pas vraiment sur le marché du travail pour un emploi.

[71] Je reconnais que l'appelant aimait travailler pour X et qu'il voulait maintenir la relation d'emploi. Il semble avoir conclu une entente souple avec l'employeur lui permettant de travailler à temps partiel pendant l'hiver⁵⁶. Cependant, les tribunaux ont déclaré que le maintien du lien d'emploi et d'une partie de la main-d'œuvre à temps partiel alors qu'elle est aux études ne rend pas nécessairement une personne disponible pour travailler⁵⁷.

⁵³ Voir les décisions *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076; *DB c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 1277; *Canada (Procureur général) c Cornelissen-O'Neill*, A-652-93; *Faucher c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, A-56-96; *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73; *DeLamirande c Canada (Procureur général)*, 2004 CAF 311; *CUB 76450*; *CUB 69221*; *CUB 64656*; *CUB 52936*; et *CUB 35563*.

⁵⁴ Le prestataire doit être à la recherche d'un emploi pour **chaque jour de sa période de prestations**.

⁵⁵ Voir les décisions *JS c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 994; *TO c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 671; et *Commission de l'assurance-emploi du Canada c GS*, 2020 TSS 1076.

⁵⁶ Voir le document RGD13 (et le paragraphe 49 de la présente décision) pour les revenus cumulatifs de l'année sur les talons de paie, qui indiquent que l'appelant a travaillé avant la période visée par le relevé d'emploi.

⁵⁷ Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Loder*, 2004 CAF 18; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304; *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 (CanLII), 317 NR 359 (CAF); et *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175).

[72] La *Loi sur l'assurance-emploi* est conçue de façon à ce que seules les parties prestataires qui sont véritablement au chômage et activement à la recherche d'un emploi reçoivent des prestations d'assurance-emploi.

[73] J'accepte le témoignage de l'appelant selon lequel il ne cherchait pas de travail entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020. Je suis également d'accord avec la Commission pour dire qu'en attendant un appel de X alors que des travaux de déneigement étaient disponibles, l'appelant n'en a pas assez fait pour trouver un emploi convenable entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020.

[74] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au deuxième facteur *Faucher*.

Troisième facteur : Limiter indûment les chances de retour au travail

[75] L'appelant a prouvé qu'il ne suivait que deux cours et qu'ils étaient tous deux offerts de façon tout à fait asynchrone⁵⁸. Il a déclaré avoir consacré six heures par semaine à chacun de ses cours, pour un total de 12 heures par semaine. Il a pu le faire sur son propre temps et à son propre rythme. Par conséquent, j'estime que ses exigences de cours ne l'ont pas empêché de travailler entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020.

[76] Cependant, je suis d'accord avec la Commission pour dire que se limiter à travailler pour X était une condition personnelle ayant limité indûment ses chances de retourner au travail.

[77] L'appelant a déclaré qu'il a commencé à travailler pour X en 2017. Cette relation d'emploi datait d'avant le début de son baccalauréat ès arts de quatre ans en justice pénale à l'Université Mount Royal, à compter de septembre 2019. Il voulait maintenir sa relation avec cet employeur.

[78] Toutefois, le fait qu'il se limitait à travailler pour cet employeur a fait en sorte qu'il lui était difficile de retourner sur le marché du travail lorsque cet employeur n'avait pas

⁵⁸ L'apprentissage asynchrone permet aux étudiantes et étudiants d'apprendre selon leur propre horaire et dans un délai donné.

de travail pour lui. C'est particulièrement le cas étant donné que l'appelant se limitait à cet employeur à ce moment-ci de l'année, soit la saison hivernale, lorsqu'il a dit à la Commission qu'il travaillait beaucoup moins d'heures et que le travail dépendait de la neige.

[79] Les prestations régulières d'assurance-emploi ne visent pas à compléter le salaire d'une personne si celle-ci n'essaie pas de trouver du travail⁵⁹. Elles sont destinées aux personnes qui essaient de retourner sur le marché du travail. En se limitant à un seul employeur, l'appelant s'est fixé une condition personnelle qui lui a compliqué la tâche.

[80] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au troisième facteur *Faucher*.

Le prestataire était-il donc capable de travailler et disponible à cette fin pour toucher des prestations régulières d'assurance-emploi?

[81] L'appelant doit répondre aux trois facteurs *Faucher* pour prouver qu'il peut se prévaloir de la loi⁶⁰.

[82] J'estime que l'appelant voulait travailler, mais de façon limitée : *seulement* sur appel auprès de son employeur précédent et *non* aussitôt qu'un emploi convenable était disponible. J'estime aussi qu'il n'en faisait pas assez pour trouver un emploi et qu'il s'était fixé une condition personnelle qui lui compliquait la tâche. Compte tenu de ces constatations, il n'a répondu à aucun des trois facteurs *Faucher*.

[83] Je conclus donc que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de trouver un emploi convenable entre le 16 novembre 2020 et le 9 décembre 2020.

⁵⁹ J'estime que la décision *CUB 79273* est convaincante sur ce point.

⁶⁰ Voir l'article 18(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[84] Cela signifie que l'inadmissibilité imposée dans le cadre de sa demande de prestations régulières d'assurance-emploi du 16 novembre 2020 au 9 décembre 2020 doit demeurer.

Question en litige n° 2 : Prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020

[85] Le certificat médical de l'appelant prouve qu'il était incapable de travailler en raison d'une blessure à l'épaule.

[86] Il est clair que si l'appelant était blessé, il n'était pas disponible pour travailler. La loi liée aux prestations de maladie de l'assurance-emploi en tient compte. Toutefois, la loi exige que toute personne qui demande des prestations de maladie soit **autrement** disponible pour travailler.

[87] Cela signifie que l'appelant doit prouver que sa blessure était la **seule raison** pour laquelle il n'était pas disponible pour travailler à compter du 10 décembre 2020⁶¹.

[88] L'appelant doit prouver cela selon la prépondérance des probabilités, ce qui signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il aurait été disponible pour travailler si ce n'était de sa blessure.

[89] Comme je l'ai expliqué précédemment à la première question en litige, la jurisprudence énonce trois facteurs (facteurs *Faucher*) dont je dois tenir compte au moment de décider si l'appelant est disponible pour travailler. L'appelant doit démontrer qu'il répond aux trois facteurs suivants⁶² :

- a) il désirait retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible;
- b) il faisait des efforts pour trouver un emploi convenable;

⁶¹ Voir l'article 18(1)(b) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁶² Ces trois facteurs sont mentionnés dans la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

c) il ne s'était fixé aucune condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de retourner au travail.

[90] L'appelant n'a pas à démontrer qu'il était *réellement* disponible.

[91] Il doit démontrer qu'il **aurait été en mesure** de satisfaire aux exigences des trois facteurs ***s'il n'avait pas été blessé***.

[92] Autrement dit, l'appelant doit démontrer que sa blessure est la **seule chose** qui l'a empêché de satisfaire aux exigences de chaque facteur *Faucher*.

Premier facteur : Désir de retourner au travail

[93] L'appelant n'a pas démontré qu'il *aurait* voulu retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible *s'il n'avait pas été blessé*.

[94] Comme mentionné dans la première question en litige ci-dessus concernant le premier facteur *Faucher*, l'appelant était déterminé à attendre d'être appelé au travail par X après son dernier jour de paie, le 17 novembre 2020. Il avait l'intention de maintenir la relation d'emploi qu'il a décrite à la Commission, c'est-à-dire travailler toute l'année pour X : environ 80 heures par semaine pendant l'été et à temps partiel pendant l'hiver tout en étant aux études. Il attendait seulement de la neige.

[95] Pour les motifs énoncés à la première question en litige, j'ai conclu que l'appelant avait un désir limité de retourner au travail : il désirait retourner travailler *seulement* pour X et *pas* aussitôt qu'un emploi convenable était disponible.

[96] C'était l'état d'esprit de l'appelant depuis son dernier jour de paie, le 17 novembre 2020, jusqu'au moment où il s'est blessé à l'épaule. Rien ne prouve que son état d'esprit ait changé en raison de sa blessure ni à aucun autre moment après qu'il soit devenu médicalement incapable de travailler le 10 décembre 2020. Même si sa blessure l'a empêché de faire du travail manuel, elle ne l'a pas empêché d'effectuer d'autres types de travail qui ne nécessitent pas de soulever des objets lourds ou de faire des mouvements d'épaules à répétition, ce qui aurait été considéré comme

un emploi convenable⁶³. Toutefois, lorsqu'il a été interrogé par la Commission le 17 février 2021, il a dit qu'une fois rétabli, il avait l'intention de poursuivre ses études et de retourner travailler pour X à temps partiel. Ainsi, il s'excluait des emplois qu'il aurait pu occuper même s'il était blessé⁶⁴.

[97] Il s'agit d'une preuve que le désir de retourner au travail de l'appelant était limité à travailler pour son ancien employeur et non pas aussitôt qu'un emploi convenable était disponible. Et comme son rétablissement devait prendre la totalité des 15 semaines de prestations de maladie, cela prouve également que son état d'esprit est demeuré le même pendant toute la période de prestations.

[98] Par conséquent, je conclus que la blessure de l'appelant n'était pas la **seule** chose qui l'empêchait de vouloir retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible. Il avait une autre raison préexistante de ne pas vouloir retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible : il désirait maintenir sa relation d'emploi avec un employeur en particulier, soit X.

[99] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au premier facteur *Faucher*.

Deuxième facteur : Efforts pour trouver un emploi convenable

[100] L'appelant n'a pas démontré qu'il *aurait* fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable *s'il n'avait pas été blessé*.

[101] Comme mentionné dans la première question en litige ci-dessus concernant le deuxième facteur *Faucher*, l'appelant n'a fait aucun effort pour trouver un autre emploi alors qu'il attendait l'appel de X. En ce qui le concerne, il avait un emploi. Il ne recevait tout simplement pas d'heures parce qu'il n'y avait pas de neige. Il avait l'intention de maintenir la relation d'emploi avec X tout au long de l'année et attendait qu'on l'appelle. Il n'a pas cherché un autre emploi convenable.

⁶³ Le certificat médical de l'appelant (page GD2-17) n'indiquait pas qu'il était incapable de travailler. Il précisait uniquement qu'il avait été blessé à l'épaule, ce qui l'empêchait de faire son travail de déneigement depuis décembre 2020 pendant au moins trois à quatre mois.

⁶⁴ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-43.

[102] Pour les motifs énoncés à la première question en litige, j'ai conclu que l'appelant n'en a pas assez fait pour trouver un emploi après son dernier jour de travail, le 17 novembre 2020.

[103] C'était l'état d'esprit de l'appelant depuis son dernier jour de paie, le 17 novembre 2020, jusqu'au moment où il s'est blessé à l'épaule. Rien ne prouve que son état d'esprit ait changé en raison de sa blessure ni à aucun autre moment après qu'il soit devenu médicalement incapable de travailler le 10 décembre 2020. Comme il l'a dit à la Commission après s'être blessé, il avait l'intention de poursuivre ses études et de retourner travailler pour X à temps partiel une fois rétabli⁶⁵. Il s'agit d'une preuve qu'il n'a jamais eu l'intention de faire quelque effort que ce soit pour chercher un emploi convenable. Et, comme mentionné précédemment, il s'agit également d'une preuve que cette intention s'est poursuivie tout au long de sa période de prestations.

[104] Il n'y a tout simplement aucune preuve qu'il *aurait* mené une recherche d'emploi appropriée pour un emploi convenable, c'est-à-dire un emploi qu'il aurait pu occuper avec sa blessure à l'épaule, *s'il n'avait pas été blessé* le 10 décembre 2020.

[105] Par conséquent, je conclus que la blessure de l'appelant n'était pas la **seule** chose qui l'a empêché de faire des efforts pour trouver un emploi convenable. Il avait une autre raison préexistante de ne pas chercher de travail, soit son désir de maintenir sa relation d'emploi avec X.

[106] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au deuxième facteur *Faucher*.

Troisième facteur : Limiter indûment les chances de retour au travail

[107] L'appelant s'est fixé des conditions personnelles qui *auraient* limité indûment ses chances de retourner au travail *s'il n'avait pas été blessé*.

⁶⁵ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-43.

[108] Ces conditions personnelles étaient ses études universitaires et le fait qu'il se limitait à un emploi à temps partiel avec un seul employeur.

[109] Je vais aborder ces conditions à tour de rôle.

A) Études universitaires de l'appelant

[110] L'appelant était étudiant à temps partiel pendant le semestre d'automne 2020. Son dernier jour de cours était le 9 décembre 2020⁶⁶. Le semestre suivant (hiver 2021) n'a commencé que le 11 janvier 2021. L'appelant soutient qu'il n'était pas du tout étudiant entre le 9 décembre 2020 et le 10 janvier 2021 et qu'il était disponible pour travailler à temps plein, si ce n'était de sa blessure⁶⁷.

[111] Je conviens que les études de l'appelant ne l'auraient pas empêché de travailler pendant cette pause entre les deux semestres.

[112] Toutefois, cela ne l'aide pas à prouver qu'il était autrement disponible pour travailler à partir du 10 décembre 2020. En effet, j'ai déjà constaté qu'il n'a pas répondu aux deux premiers facteurs *Faucher* en ce qui concerne sa demande de prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020. Étant donné que l'appelant doit démontrer qu'il *aurait* répondu aux trois facteurs *Faucher s'il n'avait pas été blessé*, il n'a pas prouvé qu'il était disponible aux fins des prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020⁶⁸, même si son horaire de cours ne l'a pas empêché d'être disponible pendant ou après cette pause.

[113] Néanmoins, pour terminer l'analyse, je me pencherai sur la question de savoir si les cours universitaires de l'appelant étaient une condition personnelle qui *aurait* limité indûment ses chances de retourner au travail *s'il n'avait pas été blessé*, à compter du début du semestre d'hiver, soit le 11 janvier 2021.

⁶⁶ Voir la page RGD06-14.

⁶⁷ Bien que l'appelant ait dû soumettre les examens finaux de ses deux cours les 12 et 15 décembre 2020 respectivement (voir la page RGD6-14).

⁶⁸ Voir les deux premiers facteurs énoncés à la deuxième question en litige.

[114] L'appelant a déclaré qu'il suivait cinq cours pendant le semestre d'hiver 2020, ce qui signifie qu'il était étudiant à temps plein.

[115] La présomption de non-disponibilité s'applique à sa demande de prestations de maladie parce que l'appelant était étudiant à temps plein en date du 11 janvier 2021.

[116] La présomption de non-disponibilité lorsqu'une personne est aux études peut être réfutée par la preuve de circonstances exceptionnelles, comme des antécédents d'emploi à temps plein depuis plusieurs années tout en étant aux études⁶⁹.

[117] L'appelant a déclaré ce qui suit au sujet de ses antécédents professionnels :

- Pendant le semestre d'automne 2020 jusqu'au 17 novembre 2020, il consacrait plus de temps à son travail chez X qu'à ses deux cours universitaires.
- À l'été 2020, il a travaillé plus qu'à temps plein, du lundi au samedi, de 7 h à 17 h ou à 18 h.
- Pour la saison hivernale de déneigement, il tient compte de [traduction] « tous [ses] antécédents d'emploi » avec X.
- Il a obtenu son diplôme d'études secondaires en juin 2016. Il a commencé à travailler pour X en novembre 2017.
- Il n'était pas étudiant à l'époque. Il a travaillé et joué au hockey.
- Il a commencé son programme universitaire en septembre 2019.
- La saison annuelle de déneigement s'étend de la fin octobre ou du début novembre à la fin février ou au début mars. La saison annuelle d'aménagement paysager s'étend de mars à octobre.

⁶⁹ Voir les décisions *Rideout*, 2004 CAF 304; *Boland*, 2004 CAF 251; *Loder*, 2004 CAF 18; *Primard*, 2003 CAF 349; et *Landry*, A-719-91.

- [traduction] « En faisant une moyenne jusqu'en 2017 », il estime qu'il travaillait habituellement de 40 à 45 heures par semaine pendant la saison de déneigement. Il travaillait généralement tous les jours de 5 h ou de 6 h à midi ou à 13 h.
- Les jours où il n'y avait pas de neige, il s'occupait de ce qui suit : [traduction] « vérifications du site, fonte des glaces, vérification des gouttières, entretien hivernal des systèmes d'irrigation » et d'autres tâches hivernales. L'employeur lui demandait aussi de [traduction] « nettoyer la cour » et de [traduction] « se tenir occupé ».
- Il était aussi [traduction] « sur appel » parce que l'employeur avait des contrats de déneigement avec des sites commerciaux qui devaient être honorés au milieu de la nuit s'il neigeait.
- Ses heures dépendaient de la météo. Certains jours, il pouvait travailler de 5 h à 17 h. En revanche, s'il n'y avait pas de neige ni de travaux d'entretien hivernal, il ne travaillait pas du tout.
- Cependant, compte tenu des saisons de déneigement qui remontent à l'époque où il a commencé à travailler pour X en novembre 2017, il estime qu'il travaillait en moyenne de 40 à 45 heures par semaine pendant l'hiver.
- En novembre 2020, il n'a reçu aucune heure de travail parce qu'il n'y avait pas de neige.
- Il attendait qu'il neige et que les choses reviennent à la normale, ce qui représentait de 40 à 45 heures de travail par semaine.
- Il ne cherchait pas un autre emploi parce qu'il attendait le début de l'hiver pour pouvoir retourner à ses 40 à 45 heures de travail habituelles par semaine.
- Toutefois, il s'est de nouveau blessé à l'épaule, et sa médecin a dit qu'il ne pouvait pas travailler.

- Même avec ses cinq cours, il avait la souplesse nécessaire pour travailler de 40 à 45 heures par semaine, comme il l'avait fait pendant les deux semestres précédents (automne 2019 et hiver 2020), lorsqu'il était étudiant à temps plein et qu'il suivait ses cours en personne.
- Il est important pour lui de maintenir cette relation d'emploi parce que cela lui permet de travailler toute l'année.

[118] J'estime que l'appelant n'a pas prouvé qu'il a des antécédents d'emploi à temps plein depuis plusieurs années tout en étant étudiant à temps plein.

[119] Premièrement, l'appelant ne peut pas se fier à une [traduction] « moyenne jusqu'en 2017 » de ses heures de travail pendant l'hiver. Il en est ainsi parce que l'appelant n'était pas étudiant, à temps plein ou à temps partiel, pendant les saisons de déneigement d'hiver 2017 et 2018. Cela signifie que les heures qu'il a pu travailler pendant ces deux saisons hivernales ne sont pas pertinentes pour réfuter la présomption de non-disponibilité, car il ne les a pas effectuées lorsqu'il était aux études. Par conséquent, ces heures ne peuvent pas constituer une preuve d'emploi à temps plein alors qu'il était aux études.

[120] Deuxièmement, l'appelant ne travaille pas à temps plein depuis des années tout en étant aux études à temps plein. Il n'y a qu'une saison hivernale au cours de laquelle l'appelant a travaillé tout en ayant une charge de cours à temps plein dans son programme universitaire : la saison de déneigement de novembre 2019 à mars 2020. Selon son relevé de notes⁷⁰, l'appelant a suivi cinq cours lors du semestre d'automne 2019 et quatre cours lors du semestre d'hiver 2020, ce qui signifie qu'il était étudiant à temps plein pendant cette saison hivernale. Par conséquent, il ne s'agit pas d'une preuve d'antécédents d'emploi à temps plein depuis plusieurs années tout en étant aux études à temps plein.

[121] Troisièmement, je ne trouve pas que son estimation selon laquelle il a travaillé de 40 à 45 heures par semaine pendant cet hiver (de novembre 2019 à mars 2020) est

⁷⁰ Voir les pages RGD6-2 et RGD6-3.

crédible. Si cela était vrai, son dernier talon de paie pour la période de paie se terminant le 30 novembre 2020 indiquerait que les gains cumulés depuis le début de l'année sont bien supérieurs à ce qu'ils sont réellement. Comme l'analyse au paragraphe 49 de la présente décision le démontre clairement, le talon de paie indique plutôt que l'appelant a travaillé près de 10 heures par semaine entre janvier et mars 2020. Cela n'est pas considéré comme un emploi à temps plein.

[122] À l'audience, j'ai expliqué à l'appelant que je lui donnerais la possibilité d'obtenir des éléments de preuve de la part de son employeur, soit un relevé d'emploi⁷¹ ou des talons de paie qui indiqueraient qu'il a travaillé et qu'il a été payé pour les 40 à 45 heures de travail par semaine pendant la saison de déneigement. L'appelant a déposé le relevé d'emploi (voir le document RGD13), mais celui-ci ne comprend même pas la saison hivernale précédente. Il couvre plutôt la période du 6 avril 2020 au 17 novembre 2020.

[123] Pour tous les motifs exposés en détail à la première question en litige, j'accorde le plus de poids aux déclarations initiales que l'appelant a faites à la Commission voulant qu'il travaille à longueur d'année pour X, soit environ 80 heures par semaine pendant l'été, et qu'il travaille à temps partiel pendant l'hiver puisqu'il est à l'école à temps plein. Les heures en hiver sont beaucoup moins nombreuses, car elles dépendent de la quantité de neige tombée. Toutefois, l'appelant n'est pas à la recherche d'un autre travail pour compenser le manque d'heures. Son objectif est de terminer ses études. Il ne cherchait pas d'autre emploi entre le 16 novembre 2020 et le 10 décembre 2020 parce qu'il attendait d'être rappelé au travail par X. Si ce n'était de sa blessure, il serait aux études à temps plein et travaillerait à temps partiel pour X.

[124] Par conséquent, j'estime que l'appelant travaillait à temps partiel pour X pendant la saison de déneigement. Ses heures de travail ont peut-être augmenté pendant les vacances et les congés scolaires où il avait un peu plus de temps libre, mais il n'a pas prouvé qu'il avait travaillé à temps plein pendant plusieurs années alors qu'il était

⁷¹ En règle générale, les relevés d'emploi servent à indiquer les gains de la période précédente de 52 semaines, à moins que la période d'emploi soit plus courte.

étudiant à temps plein. Il ne suffit pas pour lui de simplement croire qu'il aurait été capable de jongler avec ces deux éléments.

[125] J'estime donc qu'il n'y a pas de circonstances exceptionnelles qui pourraient réfuter la présomption de non-disponibilité dans le cas de l'appelant.

[126] En l'absence de circonstances exceptionnelles, l'appelant doit réfuter la présomption en fonction des autres critères juridiques.

[127] Toute partie appelante qui suit un cours de formation à temps plein est présumée non disponible pour travailler à moins qu'elle puisse démontrer que son **intention principale** est d'accepter immédiatement un emploi convenable **et** que le cours ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'**acceptation** d'un emploi convenable⁷². Pour réfuter la deuxième moitié de la présomption générale, la disponibilité doit être démontrée pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable. Elle ne peut pas être limitée aux heures irrégulières, comme les soirs, les nuits, les fins de semaine ou les vacances scolaires, afin de tenir compte d'un horaire de cours qui limite considérablement la disponibilité⁷³.

[128] L'appelant a déclaré qu'il ne quitterait pas son programme universitaire pour occuper un emploi à temps plein. Il a dit qu'il n'aurait jamais eu besoin de le faire parce que travailler pour X tout en étant aux études n'a jamais été un problème pour lui.

[129] À la lumière de cette déclaration, je conclus qu'un emploi à temps plein **n'était** à aucun moment le principal objectif de l'appelant pendant l'une ou l'autre des périodes d'inadmissibilité. Il affirme qu'il n'y avait aucune possibilité que ses exigences de cours à temps plein entrent en conflit avec sa capacité de travailler, même jusqu'à l'équivalent

⁷² Voir les décisions *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321; *Canada (Procureur général) c Loder*, 2004 CAF 18; *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304; *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349 (CanLII), 317 NR 359 (CAF); et *Canada (Procureur général) c Bois*, 2001 CAF 175.

⁷³ Voir la décision *Bertrand*, 1982 Carswell Nat 466 (CA). Voir aussi la décision récente AD-21-107 (publiée le 24 juin 2021) de la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale.

d'heures à temps plein. Sa réponse donne toutefois à penser que sa priorité a toujours été de poursuivre son programme universitaire.

[130] L'appelant n'a pas démontré que sa principale intention *aurait* été d'accepter immédiatement un emploi convenable *s'il n'avait pas été blessé*. Il a dit très clairement dans son témoignage qu'il se concentrerait principalement sur ses études et qu'il ne quitterait jamais son programme universitaire pour occuper un emploi à temps plein. Il a dit qu'il est en voie d'obtenir son diplôme d'études [traduction] « préjuridiques » de premier cycle de quatre ans dans un délai de quatre ans, et que son objectif est de faire des études de droit par la suite.

[131] Par conséquent, j'estime que le cours de l'appelant **n'était pas** d'une importance secondaire à l'acceptation d'un emploi convenable. Même si l'appelant entretenait une relation d'emploi flexible à longueur d'année avec X, il préférerait poursuivre ses cours universitaires avant d'accepter immédiatement un emploi à temps plein. Les tribunaux ont statué qu'une partie prestataire qui n'est pas disposée à abandonner son cours si elle trouve un emploi à temps plein **n'est pas** disponible pour travailler⁷⁴.

[132] L'appelant n'a pas non plus démontré qu'il *aurait été* disponible pendant les heures normales de travail pour chaque jour ouvrable *s'il n'avait pas été blessé*.

⁷⁴ Voir la décision *Floyd*, A-168-93. Voir aussi la décision récente AD-21-107 (*publiée le 24 juin 2021*) de la division d'appel du Tribunal.

[133] L'appelant a présenté des lettres de ses professeurs concernant les exigences de cours du semestre d'hiver 2021. Sur ses cinq cours, trois étaient offerts en ligne et étaient entièrement asynchrones⁷⁵. Les deux autres cours étaient également offerts en ligne, mais avaient des exigences synchrones⁷⁶ :

- a) Le cours GNED 1401/ENGL 1101 comportait des cours magistraux en personne et des discussions sur Google Meet pendant un peu plus d'une heure, deux fois par semaine, les mardi et jeudi (voir la page GD3-57).
- b) Le cours CRJS 1003-001 comportait une séance en ligne tous les vendredis, de 13 h à 13 h 45, à laquelle chaque étudiante et étudiant devait assister (voir la page GD2-37).

[134] L'appelant a déclaré que deux de ses cours étaient des cours qu'il avait déjà suivis et qu'il répétait. Il a dit qu'il ne consacrait qu'une ou deux heures par semaine à chacun de ces cours. Pour les trois autres cours, il leur consacrait environ 18 heures par semaine en tout. Cela signifie qu'il consacrait un total de 20 à 22 heures par semaine à ses études. Il avait toutefois la possibilité de faire presque tous ses travaux scolaires le soir et les jours où il n'était pas au travail.

[135] L'appelant soutient que ses travaux scolaires et ses études ont eu lieu en dehors de ses heures de travail, ce qui lui a permis de travailler efficacement les jours de semaine et les fins de semaine, sans restriction, en faisant même des heures à temps plein.

[136] Toutefois, ce n'est pas parce que quelque chose est théoriquement possible que c'est faisable.

[137] L'appelant a aussi dit qu'il consacrait de 20 à 22 heures par semaine à ses études. Ce n'est pas une période négligeable, et je ne peux pas ignorer les

⁷⁵ Voir les lettres aux pages GD3-56 et GD3-58.

⁷⁶ L'apprentissage synchrone signifie que, même si les étudiantes et étudiants apprennent à distance, ils doivent assister virtuellement à une activité d'apprentissage à un moment donné avec leur formatrice ou formateur et leurs camarades de classe.

répercussions de cet engagement. Un emploi à temps plein de 40 heures par semaine, en plus des études universitaires à temps plein (même de 20 à 22 heures par semaine), n'est pas réaliste pour la plupart des étudiantes et étudiants. Le fait d'avoir le potentiel théorique de travailler à temps plein pendant les heures normales de travail tout en suivant un programme universitaire à temps plein ne se traduit pas automatiquement par la pratique. C'est pourquoi la loi prévoit que la présomption de non-disponibilité à l'école peut être réfutée par la preuve de ***circonstances exceptionnelles***, comme des antécédents d'emploi à temps plein depuis plusieurs années tout en étant aux études⁷⁷. Rien n'indique que de telles circonstances existaient dans le cas de l'appelant⁷⁸.

[138] Pour ces motifs, je dois conclure que le programme universitaire de l'appelant l'*aurait* empêché d'accepter un emploi à temps plein *s'il n'avait pas été blessé*, et que l'appelant n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité alors qu'il suivait ses cours à compter du 11 janvier 2021.

[139] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au troisième facteur *Faucher*.

B) Se limiter à un seul employeur

[140] Pour les motifs énoncés à la première question en litige, j'ai conclu que l'appelant se limitait à travailler pour X, et qu'il s'agissait d'une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail.

[141] Pour les motifs énoncés sous la section « A) Études universitaires de l'appelant » de la présente décision, j'ai conclu que l'appelant travaillait à temps partiel pendant la saison hivernale de déneigement tout en étant aux études.

[142] En date du 10 décembre 2020, l'appelant attendait d'être rappelé au travail à temps partiel qu'il a effectué pour X pendant la saison hivernale précédente. Il a toujours eu l'intention de reprendre ce travail à temps partiel lorsqu'il s'est rétabli de sa

⁷⁷ Voir les décisions *Rideout*, 2004 CAF 304; *Boland*, 2004 CAF 251; *Loder*, 2004 CAF 18; *Primard*, 2003 CAF 349; et *Landry*, A-719-91.

⁷⁸ Un modèle d'emploi à temps partiel pendant la période scolaire et à temps plein pendant les vacances d'été est typique de toute étudiante et de tout étudiant et, par conséquent, ne constitue pas une exception (voir la décision *Jean c Canada*, A-787-88).

blessure. Cet emploi lui permettait de s'adapter à son horaire de cours et de se concentrer sur ses études; c'était une façon de maintenir une relation d'emploi qu'il appréciait tout au long de l'année. Toutefois, en attendant d'être appelé au travail par X pendant la saison hivernale, l'appelant a établi une condition personnelle qui limitait indûment ses chances de retourner au travail.

[143] C'était l'état d'esprit de l'appelant depuis son dernier jour de travail rémunéré le 17 novembre 2020 jusqu'au moment où il s'est blessé à l'épaule. Rien ne prouve que son état d'esprit ait changé en raison de sa blessure ni à aucun moment après qu'il soit devenu médicalement incapable de travailler le 10 décembre 2020. Comme il l'a dit à la Commission après s'être blessé, il avait l'intention de poursuivre ses études et de retourner au travail à temps partiel chez X lorsqu'il serait rétabli⁷⁹. Cela prouve qu'il a continué de se limiter au travail à temps partiel chez X pendant l'hiver. Et, comme mentionné précédemment au sujet du premier facteur, il s'agit d'une preuve que cette intention s'est poursuivie tout au long de sa période de prestations de 15 semaines.

[144] Par conséquent, j'estime que la condition de l'appelant selon laquelle il ne travaillerait qu'à temps partiel pour X pendant l'hiver *aurait* été un obstacle à l'acceptation d'un emploi convenable *s'il n'avait pas été blessé*.

[145] Cela signifie que l'appelant n'a pas répondu au troisième facteur *Faucher*.

Le prestataire était-il donc autrement disponible pour travailler, si ce n'était de sa blessure?

[146] L'appelant doit démontrer qu'il *aurait* répondu aux trois facteurs *Faucher* *s'il n'avait pas été blessé*.

[147] Je conclus que l'appelant n'a pas prouvé qu'il *aurait* voulu retourner au travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible **ou** qu'il aurait fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable *s'il n'avait pas été blessé*. Sa blessure n'était pas la seule

⁷⁹ Voir les Renseignements supplémentaires concernant la demande de prestations à la page GD3-43.

chose qui l'empêchait d'attendre de retourner au travail ou d'essayer de trouver un emploi convenable.

[148] Je conclus aussi que l'appelant n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité et que ses études universitaires, ainsi que le fait qu'il se limitait à un emploi à temps partiel auprès d'un seul employeur pendant les mois d'hiver, étaient des conditions personnelles qui *auraient* limité indûment ses chances de retourner au travail *s'il n'avait pas été blessé*.

[149] À la lumière de ces conclusions, l'appelant n'a répondu à aucun des trois facteurs *Faucher*.

[150] Par conséquent, je conclus que l'appelant n'a pas prouvé qu'il était autrement disponible pour travailler en date du 10 décembre 2020, si ce n'était de sa blessure.

[151] Cela signifie que l'inadmissibilité imposée dans le cadre de sa demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi à partir du 10 décembre 2020 doit demeurer.

Conclusion

[152] L'appelant n'a pas prouvé qu'il était disponible pour travailler aux fins des prestations régulières d'assurance-emploi. Cela signifie qu'il est inadmissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 16 novembre 2020 au 9 décembre 2020.

[153] L'appelant n'a pas non plus prouvé qu'il était autrement disponible pour travailler aux fins des prestations de maladie de l'assurance-emploi. Cela signifie qu'il est inadmissible aux prestations de maladie à compter du 10 décembre 2020.

[154] L'appel est rejeté.

Teresa M. Day

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