



Citation : *ZE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 168

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

Décision

Partie appelante : Z. E.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (442852) datée du 3 décembre 2021 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Normand Morin

Mode d'audience : Vidéoconférence

Date de l'audience : Le 27 janvier 2022

Personne présente à l'audience : L'appelante

Date de la décision : Le 15 février 2022

Numéro de dossier : GE-21-2522

Décision

[1] L'appel est accueilli. Je conclus que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021 inclusivement, durant laquelle elle a suivi une formation¹. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi pour la période en cause. De ce fait, l'appelante ne devrait pas avoir à rembourser la somme d'argent qui lui est réclamée par la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) et à laquelle celle-ci réfère dans la décision rendue à son endroit le 26 octobre 2021, de même que dans un avis de dette qui lui a été envoyé à cet effet le 30 octobre 2021².

Aperçu

[2] Le 30 août 2020, suivant son retour au Canada quelques semaines plus tôt, l'appelante entreprend une formation à temps plein au Cégep³ de Chicoutimi. Il s'agit d'une formation menant à l'obtention d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en sciences de la nature. Elle a effectué sa session d'automne 2020, du 30 août 2020 jusqu'à janvier 2021, et sa session d'hiver 2021, du 18 janvier 2021 au 22 mai 2021⁴. À l'automne 2021, elle a poursuivi sa formation à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC) dans un programme d'administration⁵.

[3] Depuis la fin du mois d'août 2020, elle a effectué plusieurs périodes d'emploi pour deux employeurs différents. Du 27 août 2020 au 22 décembre 2020 inclusivement et du 8 février 2021 au 3 avril 2021 inclusivement, elle a travaillé comme vendeuse pour l'employeur X (boutique X)⁶. Du 10 avril 2021 au 7 août 2021, elle a travaillé comme

¹ Voir l'article 18(1)a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi), l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi et les articles 9.001 et 9.002(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* (le Règlement).

² Voir les pièces GD3-27 à GD3-30.

³ Collège d'enseignement général et professionnel.

⁴ Voir les pièces GD3-13 à GD3-26.

⁵ Voir les pièces GD2-5 et GD2-9.

⁶ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur les 6 janvier 2021 et 8 avril 2021 – pièces GD9-3 à GD9-6. Voir aussi les pièces GD3-13 à GD3-19.

préposée au service à la clientèle pour l'employeur X, un magasin de meubles et d'électroménagers⁷.

[4] Le 7 janvier 2021, après sa période d'emploi du 27 août 2020 au 22 décembre 2020⁸, l'appelante présente une demande initiale de prestations d'assurance-emploi (prestations régulières)⁹. Une période de prestations a été établie à compter du 20 décembre 2020¹⁰.

[5] Le 26 octobre 2021, la Commission l'informe qu'elle ne peut pas lui verser de prestations d'assurance-emploi du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, car elle suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'elle n'a pas démontré qu'elle était disponible à travailler. Elle lui indique aussi que si elle doit de l'argent, elle recevra un avis de dette à cet effet¹¹.

[6] Le 3 décembre 2021, à la suite d'une demande de révision, la Commission informe l'appelante qu'elle maintient la décision rendue à son endroit en date du 26 octobre 2021 sur sa disponibilité à travailler¹².

[7] L'appelante soutient qu'elle était disponible à travailler au cours de la période en cause. Elle explique que lorsqu'elle est revenue au Canada en août 2020, après avoir habité au Maroc, elle a occupé des emplois pendant ses études. Elle indique avoir cessé de travailler en décembre 2020 à la suite de l'adoption, par le gouvernement du Québec, de mesures de restrictions sanitaires associées à la pandémie de COVID-19¹³, dont la fermeture des commerces. Elle explique avoir fait des recherches pour se trouver un emploi. L'appelante déclare avoir recommencé à travailler au début de février 2021. Elle fait valoir qu'elle a communiqué avec la Commission pour s'assurer qu'elle avait le droit de recevoir des prestations, étant donné qu'elle étudiait et qu'elle

⁷ Voir les pièces GD9-1 et GD9-2.

⁸ Voir les pièces GD9-3 et GD9-4.

⁹ Voir les pièces GD3-3 à GD3-12.

¹⁰ Voir la pièce GD4-1.

¹¹ Voir les pièces GD3-27 et GD3-28.

¹² Voir les pièces GD2-10, GD3-36 et GD3-37.

¹³ Maladie à coronavirus 2019.

travaillait à temps partiel. La Commission lui a dit qu'elle était admissible aux prestations et de ne pas s'inquiéter. L'appelante affirme avoir été très transparente en fournissant des renseignements exacts dans chacune de ses déclarations du prestataire. Elle explique que plusieurs mois après avoir commencé à recevoir des prestations, la Commission l'avise qu'elle n'y était pas admissible et lui envoie un avis de dette. Bien que la Commission lui ait expliqué que ses déclarations avaient été traitées à partir de systèmes automatisés, ce qui expliquait pourquoi elle avait reçu des prestations auxquelles elle n'avait pas droit, l'appelante fait valoir qu'elle n'a pas à subir les conséquences d'un système qui est mal programmé. L'appelante dit trouver très injuste et très désagréable de constater qu'une dette de plusieurs milliers de dollars soit inscrite à son dossier. Elle soutient que cette situation va lui nuire pour ses projets et va à l'encontre de son droit à la sécurité, à la réputation et à la « bonne image ». Le 14 décembre 2021, l'appelante conteste la décision en révision de la Commission. Cette décision fait l'objet de son recours devant le Tribunal.

Questions en litige

[8] Je dois déterminer si au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, pendant qu'elle suivait une formation, l'appelante démontre qu'elle était disponible à travailler¹⁴.

[9] Pour cela, je dois répondre aux questions suivantes :

- Est-ce qu'en fonction des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », l'appelante renverse la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible à travailler?

¹⁴ Voir l'article 18(1)a) de la Loi, l'article 153.161 de la partie VIII.5 de la Loi, de même que les articles 9.001 et 9.002(1) du Règlement.

- Est-ce que l'appelante a manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?
- Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?
- Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

[10] Je dois également déterminer si les prestations versées à l'appelante, et qui lui sont réclamées par la Commission, doivent être remboursées¹⁵.

Analyse

Disponibilité à travailler

[11] La Cour d'appel fédérale (la Cour) a établi qu'une personne qui est aux études à temps plein est présumée ne pas être disponible pour travailler¹⁶. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que cette personne n'est probablement pas disponible pour travailler lorsque la preuve montre qu'elle suit une formation à temps plein.

[12] Toutefois cette présomption peut être renversée à certaines conditions. La Cour nous indique que des principes se rapportant aux cas de retour aux études peuvent permettre de renverser la présomption de non-disponibilité¹⁷. Ces principes sont entre autres :

- Les exigences de présence au cours ;

¹⁵ Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi.

¹⁶ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹⁷ Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang*, 2008 CAF 112, *Gagnon*, 2005 CAF 321, *Rideout*, 2004 CAF 304, *Boland*, 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard*, 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

- Le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi ;
- Le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières ;
- L'existence de « circonstances exceptionnelles » qui permettraient au prestataire de travailler tout en suivant son cours¹⁸.

[13] Bien que cette présomption de non-disponibilité puisse être renversée, la personne qui suit une formation doit tout de même démontrer qu'elle est véritablement disponible à travailler.

[14] Deux articles de la Loi indiquent qu'un prestataire doit démontrer qu'il est disponible à travailler¹⁹. Les articles en question traitent tous deux de la disponibilité, mais il s'agit de deux inadmissibilités distinctes.

[15] D'une part, un prestataire n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel il ne peut prouver qu'il était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin, et incapable d'obtenir un emploi convenable²⁰.

[16] D'autre part, pour démontrer la disponibilité à travailler, la Commission peut exiger du prestataire qu'il prouve qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable²¹.

[17] À la suite d'une demande du Tribunal, la Commission indique avoir pris en considération l'article 50(8) de la Loi au moment de rendre sa décision²². Elle explique

¹⁸ Ces principes ont été établis ou rappelés par la Cour dans les décisions suivantes : *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Cyrenne*, 2010 CAF 349, *Wang*, 2008 CAF 112, *Gagnon*, 2005 CAF 321, *Rideout*, 2004 CAF 304, *Boland*, 2004 CAF 251, *Loder*, 2004 CAF 18, *Primard*, 2003 CAF 349, *Landry*, A 719-91.

¹⁹ Voir les articles 18(1)a) et 50(8) de la Loi.

²⁰ Voir l'article 18(1)a) de la Loi.

²¹ Voir le paragraphe 50(8) de la Loi.

²² Voir la pièce GD6-1.

avoir conclu que l'appelante n'avait pas démontré qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable²³. La Commission précise avoir demandé à l'appelante, le 3 décembre 2021, d'expliquer ses démarches d'emploi²⁴.

[18] Dans le cas présent, je suis d'avis que la conclusion de la Commission selon laquelle l'appelante n'est pas disponible à travailler s'appuie avant tout sur l'application de l'article 18 de la Loi. J'estime qu'avant d'imposer à l'appelante une inadmissibilité au bénéfice des prestations, la Commission ne lui a pas signifié d'exigences afin qu'elle prouve qu'elle avait fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable²⁵.

[19] Pour déterminer si un prestataire est disponible à travailler, je dois considérer les critères spécifiques énoncés dans la Loi permettant d'établir si ses démarches pour trouver un emploi convenable constituent des démarches habituelles et raisonnables²⁶. Selon ces critères, les démarches doivent être : 1) soutenues, 2) orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et 3) compatibles avec neuf activités spécifiques qui peuvent être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable²⁷. Ces activités sont entre autres, les suivantes : évaluer les possibilités d'emploi, s'inscrire à des outils de recherche d'emploi, des banques d'emploi en ligne ou auprès de bureaux de placement, communiquer avec des employeurs éventuels et présenter des demandes d'emploi²⁸.

[20] Les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail, 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses,

²³ Voir la pièce GD6-1.

²⁴ Voir la pièce GD6-2.

²⁵ Voir l'article 50(8) de la Loi.

²⁶ Voir l'article 9.001 du Règlement.

²⁷ Voir l'article 9.001 du Règlement.

²⁸ Voir l'article 9.001 du Règlement,

3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire²⁹.

[21] La notion de « disponibilité » n'est pas définie dans la Loi. Des décisions rendues par la Cour ont établi des critères qui permettent d'établir la disponibilité d'une personne à travailler de même que son admissibilité ou non à recevoir des prestations d'assurance-emploi³⁰. Ces trois critères sont :

- Le désir de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable est offert ;
- La manifestation de ce désir par des efforts pour trouver cet emploi convenable ;
- Le non-établissement ou l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail³¹.

[22] La question de savoir si, oui ou non, une personne qui suit un cours à plein temps est disponible pour travailler est une question de fait qu'il faut régler à la lumière des circonstances particulières à chaque cas, mais en fonction des critères énoncés par la Cour. L'attitude et la conduite du prestataire doivent être prises en considération³².

[23] Dans le présent dossier, l'appelante satisfait les critères énoncés plus haut pour démontrer sa disponibilité à travailler au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021. En plus de renverser la présomption de non-disponibilité, elle démontre que

²⁹ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

³⁰ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

³¹ Ce principe a été établi ou rappelé par la Cour dans les décisions suivantes : *Faucher*, A-56-96, *Bois*, 2001 CAF 175, *Wang*, 2008 CAF 112.

³² Voir les décisions rendues par la Cour dans les affaires suivantes : *Carpentier*, A-474-97, *Whiffen*, A-1472-92, *Rondeau*, A-133-76.

ses démarches pour trouver un emploi au cours de la période en cause étaient habituelles et raisonnables.

Question no 1 : Est-ce qu'en fonction des principes se rapportant aux cas de retour aux études tels, les exigences de présence au cours, le consentement du prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi, le fait que le prestataire ait déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières et l'existence de « circonstances exceptionnelles », l'appelante renverse la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible à travailler?

[24] Parmi les principes se rapportant aux cas de retour aux études pouvant permettre à un prestataire de renverser la présomption selon laquelle il n'est pas disponible à travailler pendant qu'il suit une formation à temps plein, je retiens que l'appelante a déjà travaillé dans le passé à des heures irrégulières tout en étudiant à temps plein.

[25] L'appelante déclare avoir entrepris sa formation à temps plein le 30 août 2020 et avoir effectué sa session d'automne 2020, du 30 août 2020 à janvier 2021, et sa session d'hiver 2021, du 18 janvier 2021 au 22 mai 2021³³.

[26] Bien qu'une de ses déclarations à la Commission indique que sa formation avait été à temps partiel à la session d'hiver 2021³⁴, cela n'a pas été le cas. Il s'agissait d'une formation à temps plein, comme elle l'a indiqué dans plusieurs de ses autres déclarations³⁵.

[27] Dans sa demande de prestations, l'appelante indique avoir déjà travaillé tout en suivant une formation (un cours ou un programme)³⁶.

³³ Voir les pièces GD3-13 à GD3-26.

³⁴ Voir les pièces GD3-13 à GD3-19.

³⁵ Voir les pièces GD3-20 à GD3-26.

³⁶ Voir la pièce GD3-18.

[28] La preuve au dossier et le témoignage de l'appelante indiquent qu'elle a effectué plusieurs périodes d'emploi depuis qu'elle a entrepris ses études à temps plein³⁷.

[29] L'appelante explique que ses emplois depuis août 2020, alors qu'elle était aux études, étaient à temps partiel à raison d'environ 13 à 15 heures par semaine. Elle précise que pendant les « vacances » (ex. : période des fêtes), ou en dehors de sa période de formation, elle travaillait à temps plein ou était disponible à le faire³⁸.

[30] Je considère convaincant le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle peut travailler tout en suivant sa formation à temps plein. Son témoignage est d'ailleurs soutenu par une preuve probante démontrant qu'elle est en mesure de le faire³⁹.

[31] L'appelante ne conteste pas le fait qu'elle était aux études à temps plein au cours de la période où une inadmissibilité au bénéfice des prestations lui a été imposée, soit du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021.

[32] Je considère que l'appelante possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein.

[33] Une décision rendue par la Division d'appel du Tribunal (la Division d'appel) indique que le droit applicable n'exige pas qu'un prestataire ait un historique d'emploi à temps plein pendant ses études pour réfuter la présomption selon laquelle, comme étudiant à temps plein, il n'est pas disponible pour travailler en vertu de la Loi⁴⁰.

[34] Dans cette décision, il est question d'une prestataire (étudiante) ayant un historique d'études à temps plein et de travail à temps partiel indiquant qu'elle travaillait

³⁷ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X., les 6 janvier 2021 et 8 avril 2021 – pièces GD9-3 à GD9-6. Voir aussi les pièces GD3-13 à GD3-19, GD9-1 et GD9-2.

³⁸ Voir la pièce GD3-26.

³⁹ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X., les 6 janvier 2021 et 8 avril 2021 – pièces GD9-3 à GD9-6. Voir aussi les pièces GD3-13 à GD3-19, GD9-1 et GD9-2.

⁴⁰ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

de 14 à 18 heures par semaine environ et qu'elle cherchait un emploi à temps partiel de 16 à 20 heures sur une base hebdomadaire⁴¹.

[35] Dans cette décision, la Division d'appel conclut que la nature de l'emploi antérieur de la prestataire, soit un emploi à temps partiel, et le fait qu'elle a démontré sa capacité de conserver un emploi à temps partiel à long terme, tout en poursuivant simultanément des études à temps plein, représentent une circonstance exceptionnelle suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité de cette dernière⁴².

[36] Bien que je ne sois pas lié par les décisions du Tribunal, je trouve convaincantes ses conclusions pour démontrer qu'une personne peut réfuter la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler tout en suivant une formation à temps plein, dans la mesure où elle peut démontrer qu'elle possède une expérience d'études à temps plein et de travail à temps partiel en simultané (historique travail-études). J'adopte ainsi la même approche dans le présent dossier.

[37] Je ne retiens donc pas l'argument de la Commission selon lequel l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité, étant donné les raisons que cette dernière lui a données : elle suivait un cours à temps plein qui limitait sa disponibilité à travailler en dehors des heures et des jours de ses cours, elle devait suivre ses cours selon un horaire précis, elle n'aurait pas abandonné sa formation pour accepter un emploi dont l'horaire de travail ne concordait pas avec celui de la formation, elle offrait une disponibilité pour travailler à temps plein seulement en dehors de sa période de formation⁴³.

⁴¹ Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

⁴² Voir la décision de la Division d'appel dans le dossier *J. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438.

⁴³ Voir les pièces GD4-5 et GD4-6.

[38] La Commission fait valoir que les antécédents de travail de l'appelante démontrent une disponibilité limitée de sa part pendant qu'elle suit un cours de formation et qu'elle offre de travailler à temps plein lors des congés scolaires⁴⁴.

[39] Sur ce point, je suis d'avis que l'appelante démontre qu'elle a un historique travail-études significatif lui permettant de renverser la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible à travailler, et ce, même si sa disponibilité pour le faire est à temps partiel pendant qu'elle suivait ses cours.

[40] Même si la Commission fait aussi valoir que la pandémie de COVID-19 n'est pas une circonstance exceptionnelle qui permet de réfuter la présomption de non-disponibilité « qu'a fait naître la participation de la prestataire [l'appelante] à un cours de formation de sa propre initiative »⁴⁵, je suis d'avis que ce n'est pas cette circonstance qui permet à cette dernière de renverser la présomption selon laquelle l'appelante n'est pas disponible à travailler ni qui peut avoir fait naître sa décision de suivre une formation.

[41] J'estime que l'appelante renverse cette présomption parce qu'elle possède un historique travail-études démontrant qu'elle est en mesure de concilier un travail à temps partiel avec ses études à temps plein. Je suis d'avis qu'il s'agit d'une circonstance exceptionnelle suffisante permettant à l'appelante de réfuter la présomption de non-disponibilité de cette dernière.

[42] Bien que l'appelante renverse la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible à travailler, je dois maintenant déterminer si elle était réellement disponible à le faire selon la Loi.

⁴⁴ Voir les pièces GD4-7 et GD4-8.

⁴⁵ Voir la pièce GD4-7.

Question no 2 : Est-ce que l'appelante a manifesté le désir ou la volonté de retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable lui serait offert?

[43] Je considère que l'appelante a démontré son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021. Je considère que même si l'appelante a suivi une formation durant cette période, son intention était aussi de continuer d'être sur le marché du travail.

[44] L'appelante fait valoir qu'elle était disponible à travailler durant la période en cause, soit à temps partiel, durant ses cours, selon des journées spécifiques, ou à temps plein, lorsqu'elle n'était pas en formation, ou durant les vacances⁴⁶.

[45] Elle indique avoir effectué plusieurs périodes d'emploi depuis qu'elle a entrepris ses études à temps plein en août 2020.

[46] L'appelante déclare que la seule raison pour laquelle elle a cessé de travailler durant la période en cause, était liée au fait que les commerces ont dû fermer en raison de la pandémie de COVID-19. Elle mentionne que c'est pour cette raison qu'elle a présenté une demande de prestations⁴⁷.

[47] Je considère que durant la période en cause et à la suite de sa mise à pied survenue le 22 décembre 2020 lorsqu'elle travaillait chez X., l'appelante n'a pas cessé de manifester son désir de se trouver du travail.

[48] Je souligne que la preuve au dossier indique d'ailleurs que l'appelante a repris le travail pour cet employeur au début du mois de février 2021, et ce, jusqu'en avril 2021, pour occuper ensuite un autre emploi chez un autre employeur⁴⁸.

⁴⁶ Voir les pièces GD3-20 à GD3-25, GD3-26 et GD3-35.

⁴⁷ Voir les pièces GD2-5 et GD2-9.

⁴⁸ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X., les 6 janvier 2021 et 8 avril 2021 – pièces GD9-3 à GD9-6. Voir aussi les pièces GD3-13 à GD3-19, GD9-1 et GD9-2.

[49] Je n'ai aucune raison de remettre en doute le fait que l'appelante voulait travailler et continuer d'être sur le marché du travail au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, soit la période au cours de laquelle la Commission lui a imposé une inadmissibilité au bénéfice des prestations. Elle a travaillé la majeure partie du temps durant cette période.

[50] Je considère que même si l'appelante a choisi de suivre une formation à temps plein, cette situation n'a pas fait en sorte de compromettre son désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable lui aurait été offert au cours de la période en cause.

Question no 3 : Est-ce que l'appelante a exprimé ce désir par des efforts ou des démarches pour trouver cet emploi convenable?

[51] Je considère que l'appelante a manifesté son désir de retourner sur le marché du travail par des efforts ou des démarches pour trouver un emploi convenable au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021.

[52] Dans sa demande de prestations présentée le 7 janvier 2021, l'appelante déclare que depuis qu'elle était en chômage ou depuis le début de sa formation, elle n'a pas fait d'efforts pour trouver un emploi, étant donné que les mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID-19 ne lui donnaient pas de flexibilité pour en trouver un⁴⁹.

[53] Les déclarations faites par l'appelante à la Commission les 22 avril 2021 et 3 décembre 2021 indiquent qu'elle a fait des recherches pour se trouver un emploi depuis qu'elle était en chômage⁵⁰. Dans sa déclaration du 3 décembre 2021, elle explique qu'elle avait un emploi à temps partiel qui lui convenait, mais qu'elle a quand même fait des recherches pour travailler dans son domaine d'études, soit en administration et en finances⁵¹.

⁴⁹ Voir la pièce GD3-18.

⁵⁰ Voir les pièces GD3-25 et GD3-35.

⁵¹ Voir la pièce GD3-35.

[54] L'appelante indique qu'après avoir cessé de travailler chez l'employeur X., le 22 décembre 2020, elle a repris le travail à cet endroit au début de février 2021 (8 février 2021). Elle explique avoir travaillé pour cet employeur jusqu'au 3 avril 2021.

[55] L'appelante précise avoir ensuite quitté cet emploi pour occuper un emploi chez X à compter du 10 avril 2021.

[56] L'appelante explique qu'en avril 2021, avant d'occuper cet emploi, et en plus d'avoir postulé auprès de X, elle avait postulé auprès d'un autre employeur, soit une pharmacie du X.

[57] Dans sa déclaration du 22 avril 2021 à la Commission, l'appelante explique avoir fait le choix de changer d'emploi pour acquérir de l'expérience dans un autre domaine⁵².

[58] L'appelante déclare que pendant qu'elle a travaillé chez X, elle a continué de chercher un emploi.

[59] Elle a commencé à travailler à temps plein le 27 mai 2021⁵³.

[60] Dans le cas présent, j'estime que l'appelante a effectué des « démarches habituelles et raisonnables » dans la « recherche d'un emploi convenable », soit des démarches soutenues, orientées vers l'obtention d'un emploi convenable et compatible avec neuf activités spécifiques pouvant être utilisées pour aider les prestataires à obtenir un emploi convenable⁵⁴.

[61] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante et les démarches qu'elle a effectuées dans sa recherche d'un emploi convenable, je tiens compte du fait qu'elle a occupé un emploi à temps partiel pendant près d'un an, tout en étant aux études à temps plein. Je considère que son emploi à temps partiel constitue son emploi habituel.

⁵² Voir les pièces GD3-20 et GD3-24.

⁵³ Voir la pièce GD9-2.

⁵⁴ Voir l'article 9.001 du Règlement.

[62] J'estime crédible le témoignage de l'appelante indiquant qu'elle travaille depuis août 2020 et qu'elle a commencé à le faire environ au même moment où elle a entrepris ses études à temps plein. Son affirmation est d'ailleurs soutenue par des éléments de preuve convaincants démontrant qu'elle a effectué plusieurs périodes d'emploi tout en poursuivant ses études⁵⁵.

[63] Je considère que l'appelante démontre avoir travaillé la majeure partie du temps au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021.

[64] Bien que l'article 9.002(1) du Règlement décrive les critères servant à déterminer ce qui constitue un emploi convenable⁵⁶, il ne définit pas autrement ou avec plus de précisions l'expression « emploi convenable ».

[65] Je précise qu'en plus de ces critères⁵⁷, la Loi énonce aussi des caractéristiques décrivant ce qui constitue un emploi « non convenable »⁵⁸. Je considère que les critères énoncés dans le Règlement⁵⁹ et ces caractéristiques⁶⁰ doivent être examinés en concomitance pour être en mesure de déterminer ce qui constitue un emploi convenable, en fonction de la situation d'un prestataire.

[66] Ces caractéristiques indiquent entre autres qu'un emploi non convenable est un emploi d'un genre différent de celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire⁶¹. L'article 6(4)c) de la Loi précise aussi que cet emploi d'un genre différent, ou non convenable, comporte des conditions moins favorables ou un salaire inférieur à celui qu'un prestataire pouvait raisonnablement s'attendre d'obtenir, en tenant compte des conditions et du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait continué

⁵⁵ Voir les relevés d'emploi émis par l'employeur X., les 6 janvier 2021 et 8 avril 2021 – pièces GD9-3 à GD9-6. Voir aussi les pièces GD3-13 à GD3-19, GD9-1 et GD9-2.

⁵⁶ Ces critères sont les suivants : 1) L'état de santé et les capacités physiques du prestataire lui permettent de se rendre au lieu de travail et d'effectuer le travail 2) L'horaire de travail n'est pas incompatible avec les obligations familiales du prestataire ou ses croyances religieuses 3) La nature du travail n'est pas contraire aux convictions morales ou aux croyances religieuses du prestataire.

⁵⁷ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁵⁸ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁵⁹ Voir l'article 9.002(1) du Règlement.

⁶⁰ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁶¹ Voir l'article 6(4)c) de la Loi.

d'occuper son emploi précédent. L'article 6(5) de la Loi élargit le type d'emplois pouvant être convenables puisqu'après un délai raisonnable, les dispositions prévues à l'article 6(4)c) de la Loi cessent de s'appliquer.

[67] En me basant sur les caractéristiques énoncées dans la Loi pour décrire ce qu'est un emploi non convenable⁶², je suis d'avis qu'un emploi convenable représente entre autres, un emploi du même genre (ex. : nature de l'emploi, rémunération et conditions d'emploi) que celui exercé par un prestataire dans le cadre de son occupation ordinaire ou habituelle⁶³.

[68] Dans ce contexte, j'estime que le fait que l'appelante ait occupé un emploi à temps partiel pendant environ une année, alors qu'elle était aux études à temps plein, représente l'emploi qu'elle a exercé dans le cadre de son occupation ordinaire puisqu'il s'agissait de son emploi habituel.

[69] La Cour nous informe aussi que la notion d'emploi convenable est en partie définie par rapport à la situation personnelle du prestataire⁶⁴.

[70] Pour évaluer la disponibilité à travailler de l'appelante, je tiens ainsi compte des caractéristiques propres à son cas, selon lesquelles elle travaillait à temps partiel tout en étudiant à temps plein.

[71] Je considère également que la situation personnelle de l'appelante était tributaire des conditions particulières ayant prévalu sur le marché de l'emploi dans plusieurs secteurs de l'économie en raison de la pandémie de COVID-19. En effet, la pandémie a fait en sorte que depuis mars 2020, des mesures de restrictions sanitaires ont été adoptées à différentes périodes par le gouvernement du Québec, entre autres durant la période de formation de l'appelante. Ces mesures incluaient des fermetures de commerces. Elles incluaient également la réduction des heures d'ouverture des

⁶² Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁶³ Les articles 6(4)b) et 6(4)c) de la version anglaise de la Loi réfèrent à l'expression « *claimant's usual occupation* », ce qui pourrait aussi se traduire par « occupation habituelle d'un prestataire ».

⁶⁴ Ce principe a été établi par la Cour dans la décision *Whiffen*, A-1472-92.

commerces, de même que la limitation à un nombre spécifique de clients selon l'espace occupé par ces commerces.

[72] La Commission fait valoir que la disponibilité réelle de l'appelante était pour travailler à temps partiel, à l'extérieur des heures et des jours de cours⁶⁵. Selon elle, l'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler pour tout jour ouvrable, du lundi au vendredi⁶⁶. La Commission a ainsi conclu que l'appelante n'avait pas démontré avoir fait des démarches habituelles et raisonnables pour obtenir un emploi convenable⁶⁷.

[73] Je ne retiens pas les arguments de la Commission selon lesquels les démarches de l'appelante ne visaient pas l'obtention d'un emploi convenable, étant donné que sa disponibilité à travailler était pour occuper un emploi à temps partiel et non pour tout jour ouvrable de sa période de prestations.

[74] Je souligne que la Loi n'exige pas spécifiquement qu'un prestataire soit disponible pour un travail à temps plein. De plus, l'emploi ordinaire ou habituel de l'appelante est un emploi à temps partiel. J'estime qu'il s'agit d'un emploi convenable dans son cas.

[75] Pour évaluer que l'appelante démontre sa disponibilité à travailler, et en plus du fait que celle-ci travaillait à temps partiel, je tiens également compte du fait que lorsqu'elle a cessé de travailler, à la fin de décembre 2020, elle a connu une période d'incertitude quant au moment où elle allait reprendre son travail chez l'employeur X. Cette période d'incertitude s'explique par la situation créée par la pandémie de COVID-19 et par la fermeture par le gouvernement de commerces, et ce, pour une période indéterminée.

⁶⁵ Voir les pièces GD6-1 et GD6-2.

⁶⁶ Voir la pièce GD4-6.

⁶⁷ Voir les pièces GD4-7 et GD6-1.

[76] Je suis d'avis qu'il faut prendre en compte la situation inhabituelle et imprévisible à laquelle l'appelante a été confrontée lorsqu'elle a dû cesser de travailler à la fin de décembre 2020.

[77] Je considère que la situation créée par la pandémie a fait en sorte qu'en dépit de sa volonté, l'appelante n'était plus en mesure d'occuper son emploi habituel, mais que cette situation n'a prévalu que quelques semaines dans son cas.

[78] Étant donné cette situation, je suis d'avis qu'elle devait pouvoir bénéficier d'un laps de temps pour évaluer dans quelle mesure elle allait pouvoir reprendre son emploi chez l'employeur X, avant d'entreprendre d'autres démarches pour travailler.

[79] J'estime que l'appelante devait ainsi pouvoir se prévaloir d'un « délai raisonnable » avant d'accepter un emploi d'un genre différent de son occupation ordinaire ou habituelle, comme le prévoit la Loi⁶⁸.

[80] Dans ce contexte, j'accepte l'explication donnée par l'appelante, le 7 janvier 2021, dans sa demande de prestations, soit une dizaine de jours après avoir cessé de travailler, qu'elle n'avait pas encore fait d'efforts, à ce moment, pour trouver un emploi, étant donné que les mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID-19 ne lui donnaient pas de flexibilité pour en trouver un⁶⁹.

[81] La Commission fait valoir qu'un emploi convenable ne se rapporte pas uniquement au domaine de la « vente en boutique »⁷⁰. Elle explique que le domaine du service à la clientèle a fait face à une pénurie de main-d'œuvre importante depuis janvier 2021⁷¹. La Commission précise que bien que certains services aient été fermés jusqu'au 8 février 2021, des entreprises offraient du service au comptoir et en ligne, comme, par exemple, dans le domaine de la restauration⁷².

⁶⁸ Voir les articles 6(4) et 6(5) de la Loi.

⁶⁹ Voir la pièce GD3-18.

⁷⁰ Voir la pièce GD4-4.

⁷¹ Voir la pièce GD4-5.

⁷² Voir la pièce GD4-5.

[82] Je ne retiens pas les arguments de la Commission sur ces aspects dans le but de démontrer que l'appelante n'était pas disponible à travailler durant sa formation.

[83] J'estime que même si l'appelante n'a pas immédiatement commencé à chercher un emploi après sa mise à pied survenue à la fin de décembre 2020, elle est demeurée disponible pour reprendre le travail chez l'employeur X et qu'une communication a dû être établie avec lui à cet effet. Je souligne que l'appelante a recommencé à travailler pour cet employeur quelques semaines après que celui-ci l'ait mis à pied. Je considère que l'appelante est demeurée active dans le but de continuer à travailler pour lui. Je souligne que le relevé d'emploi émis par cet employeur, en date du 6 janvier 2021, indique que la date de rappel au travail était « inconnue »⁷³. Ce document n'indique pas que l'appelante ne retournerait pas au travail⁷⁴.

[84] Je retiens aussi qu'en plus d'avoir repris son travail comme vendeuse chez cet employeur, au début de février 2021, l'appelante démontre avoir poursuivi ses recherches pour trouver un emploi dans un autre domaine puisqu'elle a été en mesure de travailler comme préposée au service à la clientèle pour un autre employeur, à compter du 10 avril 2021.

[85] Je considère également que rien n'indique qu'avant de rendre sa décision, le 26 octobre 2021, soit presque 10 mois après que l'appelante ait présenté sa demande de prestations, la Commission lui a signifié d'exigences spécifiques afin qu'elle prouve qu'elle faisait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, comme le précise l'article 50(8) de la Loi.

[86] Je souligne également que le 26 octobre 2021, lorsque la Commission a imposé une inadmissibilité à l'appelante à compter du 11 janvier 2021, elle savait que celle-ci n'avait été que quelques semaines sans travailler, après avoir été mise à pied à la fin

⁷³ Voir la pièce GD9-3.

⁷⁴ Voir la pièce GD9-3.

de décembre 2020, et qu'elle avait repris le travail de façon continue à compter de la semaine ayant commencé le 4 février 2021⁷⁵.

[87] La Cour nous informe qu'un prestataire qui attendait d'être rappelé au travail après avoir été mis à pied, pour une période de trois mois dans ce cas, ne devait pas, surtout pas sans en avoir été informé, se voir imposer une inadmissibilité au bénéfice des prestations du fait qu'il n'était pas disponible pour travailler depuis le début de sa période de prestations⁷⁶

[88] Je souligne également que dans l'une de ses décisions, la Division d'appel du Tribunal a aussi établi qu'avant de rendre un prestataire inadmissible au bénéfice des prestations pour ne pas avoir fourni la preuve exigée par la Commission indiquant qu'il a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable, elle doit d'abord lui faire une demande en ce sens et lui préciser quel type de preuve pourra satisfaire ses exigences⁷⁷.

[89] Plusieurs décisions rendues par des juges-arbitres indiquent aussi qu'un prestataire a le droit d'attendre un rappel au travail pendant une période raisonnable avant de commencer à chercher du travail ailleurs ou qu'il peut être excusé de l'obligation de démontrer qu'il a fait une recherche active d'emploi, du moins pour une certaine période, s'il peut raisonnablement s'attendre à être rappelé au travail⁷⁸.

[90] Bien que je ne sois pas lié aux décisions rendues par la Division d'appel ni par celles des juges-arbitres⁷⁹, je considère que ces décisions sont en accord avec les dispositions de la Loi selon lesquelles un prestataire peut bénéficier d'une période de

⁷⁵ Voir les pièces GD9-1 à GD9-6.

⁷⁶ Voir la décision rendue par la Cour dans l'affaire *Carpentier*, A-474-97. Dans ce cas, la Cour a renvoyé l'affaire devant un conseil arbitral formé de membres différents pour être tranchée de nouveau.

⁷⁷ Voir la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal dans l'affaire *L. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 10 août 2020, 2020 TSS 688, AD-20-575 (paragraphe 16).

⁷⁸ Voir les décisions CUB 21239, CUB 54712, CUB 61516 et CUB 67674.

⁷⁹ Voir la décision rendue par la Division d'appel du Tribunal dans l'affaire *L. D. c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 10 août 2020, 2020 TSS 688, AD-20-575, de même que les décisions CUB 21239, CUB 54712, CUB 61516 et CUB 67674.

temps raisonnable, selon les circonstances, avant de devoir faire des recherches actives pour trouver un emploi.

[91] Je considère qu'en tenant compte du fait que l'appelante travaillait habituellement à temps partiel et des obstacles auxquels elle a été confrontée en raison de la COVID-19, sa disponibilité à travailler s'est traduite par des recherches d'emploi concrètes et soutenues auprès d'employeurs potentiels, dans le but de trouver un emploi convenable.

[92] J'estime qu'au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, l'appelante s'est acquittée de la responsabilité qui lui incombait de chercher activement un emploi convenable afin de pouvoir obtenir des prestations d'assurance-emploi.

Question no 4 : Est-ce que l'appelante a établi des conditions personnelles ayant pu limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail?

[93] Je considère que l'appelante n'a pas établi des « conditions personnelles » qui ont eu pour effet de limiter indûment ses chances de retour sur le marché du travail au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021. Je considère que le choix de l'appelante de suivre une formation à temps plein ne s'est pas fait au détriment de sa volonté et de ses efforts pour demeurer sur le marché de l'emploi.

[94] L'appelante indique avoir consacré de 19 à 25 heures par semaine à sa formation en incluant le temps pour suivre ses cours, étudier et faire ses travaux⁸⁰.

[95] L'appelante indique qu'elle devait obligatoirement suivre ses cours selon un horaire précis ou participer à des sessions (en personne, en ligne ou par téléphone)⁸¹.

⁸⁰ Voir les pièces GD3-13 à GD3-19.

⁸¹ Voir les pièces GD3-13, GD3-16, GD3-20 et GD3-23.

Elle précise que toutes les obligations de son cours se sont déroulées à l'extérieur de ses heures normales de travail⁸².

[96] L'appelante indique que si elle avait obtenu un emploi à temps plein, mais que cet emploi était entré en conflit avec son cours ou son programme, elle aurait terminé sa formation⁸³.

[97] L'appelante mentionne aussi ne pas avoir fait approuver sa formation dans le cadre d'un programme d'emploi ou de développement des compétences. Elle a décidé de la suivre par choix personnel⁸⁴.

[98] L'appelante indique avoir été en mesure de travailler de 13 à 15 heures par semaine pendant ses études. Elle précise avoir été disponible à le faire durant des journées spécifiques. L'appelante spécifie qu'en plus des fins de semaine, elle était disponible à travailler les journées suivantes : le jeudi, toute la journée et le vendredi avant-midi, lorsque qu'elle a travaillé pour l'employeur X⁸⁵ et le lundi après-midi, le jeudi, toute la journée, ainsi que le vendredi avant-midi pour ce qui est de son emploi chez X⁸⁶.

[99] J'estime qu'en choisissant de suivre une formation à temps plein, l'appelante a établi des conditions personnelles. Je considère toutefois qu'il ne s'agit pas de conditions qui ont limité indûment ses chances de retourner sur le marché de l'emploi.

[100] Objectivement, malgré le fait qu'elle ait suivi une formation à temps plein, l'appelante a fait des efforts soutenus dans le but de demeurer sur le marché du travail. Elle a d'ailleurs été en mesure de le faire la très grande majorité du temps au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021.

⁸² Voir les pièces GD3-13, GD3-16, GD3-20 et GD3-23.

⁸³ Voir les pièces GD3-20 et GD3-24.

⁸⁴ Voir les pièces GD3-14 et GD3-21.

⁸⁵ Voir la pièce GD3-17.

⁸⁶ Voir la pièce GD3-24.

[101] J'estime que l'appelante n'a pas restreint davantage ses possibilités de travailler après sa mise à pied à la fin de décembre 2020. L'appelante a repris l'emploi qu'elle occupait depuis août 2020 et qui lui offrait des conditions lui permettant de poursuivre sa formation. Les recherches d'emploi de l'appelante l'ont amené à occuper un autre emploi à temps partiel à compter du début du mois d'avril 2021.

[102] Je ne retiens pas les arguments de la Commission selon lesquels l'appelante a limité sa disponibilité à travailler à l'extérieur des heures et des jours de ses cours et qu'elle a limité ses démarches d'emploi au domaine de l'administration et des finances⁸⁷.

[103] Il demeure que l'emploi habituel de l'appelante était un emploi à temps partiel et qu'il s'agissait d'un emploi convenable dans son cas. Dans ce contexte, j'accepte les explications de l'appelante selon lesquelles elle a donné la priorité à sa formation tout en travaillant selon des conditions qui lui ont permis de le faire.

[104] J'estime que l'appelante n'a pas non plus limité ses recherches d'emploi au domaine de l'administration et des finances. Je suis d'avis que bien que l'appelante ait indiqué dans sa déclaration du 3 décembre 2021 à la Commission qu'elle avait fait des recherches d'emploi pour travailler dans ce domaine⁸⁸, son domaine d'études depuis qu'elle a entrepris ses études universitaires à l'automne 2021, il demeure que durant sa période de formation du 11 janvier au 21 mai 2021, elle a travaillé successivement comme vendeuse et comme préposée au service à la clientèle. Son témoignage indique aussi qu'elle a postulé pour travailler dans une pharmacie du X.

[105] Je considère que son changement d'emploi, en avril 2021, démontre que l'appelante a ainsi élargi son champ de recherche pour évaluer ses possibilités de travailler dans un autre domaine que celui de vendeuse et pour accepter un autre type d'emploi, soit celui de préposée au service à la clientèle.

⁸⁷ Voir les pièces GD4-5 et GD4-6.

⁸⁸ Voir la pièce GD3-35.

[106] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas limité indûment ses chances de retourner sur le marché du travail malgré les exigences de sa formation.

[107] Je considère qu'au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, l'appelante n'a pas imposé des conditions personnelles ayant eu pour effet de limiter de manière excessive ses chances de réintégrer le marché du travail.

Obligation de rembourser les prestations versées

[108] Puisque j'ai déterminé que l'appelante a démontré sa disponibilité à travailler pendant sa formation, elle ne devrait donc pas avoir à rembourser les prestations qui lui sont réclamées par la Commission. Il revient à la Commission de régler cette question avec l'appelante, conformément aux dispositions prévues à la Loi⁸⁹.

Conclusion

[109] Je conclus que l'appelante démontre qu'au cours de la période du 11 janvier 2021 au 21 mai 2021, elle était disponible à travailler au sens de la Loi. L'appelante peut recevoir des prestations d'assurance-emploi pour la période en cause. Elle ne devrait pas avoir à rembourser les prestations qui lui sont réclamées par la Commission relativement à cette période.

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

Normand Morin

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

⁸⁹ Voir les articles 43, 44 et 52 de la Loi.