



[TRADUCTION]

Citation : *VE c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 955

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

Décision

Partie appelante :

V. E.

Partie intimée :

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel :

Décision de révision (429457) rendue le 6 août 2021 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal :

Angela Ryan Bourgeois

Mode d'audience :

Vidéoconférence

Date de l'audience :

Le 21 septembre 2021

Personne présente à l'audience :

Appelante

Date de la décision :

Le 1^{er} octobre 2021

Numéro de dossier :

GE-21-1576

Décision

[1] J'accueille l'appel.

[2] V. E., la prestataire, a démontré qu'elle était disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein. Elle n'est pas inadmissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent être disponibles pour travailler et chercher activement du travail. Il existe une présomption voulant que les prestataires qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.

[4] La prestataire a commencé à toucher des prestations d'assurance-emploi en septembre 2020.

[5] En juin 2021, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a appris que la prestataire avait fréquenté l'université¹. La Commission a décidé que la prestataire était inadmissible au versement de prestations d'assurance-emploi du 28 septembre 2020 au 28 avril 2021, car elle suivait un cours de formation de sa propre initiative et n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler².

¹ Dans sa demande de prestations et les déclarations qu'elle remplissait toutes les deux semaines, la prestataire a écrit qu'elle ne suivait aucun cours ni programme de formation. Voir le formulaire de demande à la page GD3-7 du dossier d'appel et les déclarations à partir de la page GD3-20. À l'audience, elle a expliqué qu'elle croyait que la question portait sur la formation des corps de métier et non sur l'université.

² Voir la lettre de décision initiale, qui est datée du 25 juin 2021, à la page GD3-100. La Commission a maintenu cette décision après avoir fait une révision. Voir la lettre de décision de révision, qui est datée du 6 août 2021, à la page GD3-110. La Commission utilise l'expression [traduction] « de sa propre initiative » pour montrer qu'elle n'a pas dirigé la prestataire vers le cours de formation. Dans de telles situations, il y a des règles précises à suivre pour déterminer la disponibilité.

[6] La prestataire porte la décision de la Commission en appel³. Voici ses arguments :

- Elle était toujours disponible pour travailler et à la recherche d'un emploi.
- Sans la COVID-19, elle n'aurait pas perdu ses deux emplois à temps partiel et aurait travaillé à temps plein.
- C'était la première fois qu'elle demandait des prestations d'assurance-emploi et elle ne savait pas qu'elle ne pouvait pas en recevoir si elle allait à l'université.
- Elle a demandé la Prestation canadienne d'urgence, mais on lui a dit qu'elle n'y était pas admissible parce qu'elle remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il est maintenant trop tard pour recevoir la Prestation canadienne d'urgence.
- Elle essayait de trouver un emploi. Elle arrivait à peine à joindre les deux bouts avec les prestations d'assurance-emploi.
- Elle n'a pas les moyens de rembourser les prestations d'assurance-emploi qu'elle a reçues parce qu'elle n'a toujours pas d'emploi.

[7] Je dois décider si la prestataire a prouvé qu'elle était disponible pour travailler. Elle doit établir sa preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'elle était disponible pour travailler.

J'ai accepté les documents envoyés après l'audience

[8] À l'audience, la prestataire m'a parlé de ses démarches de recherche d'emploi. Elle a dit qu'elle avait des documents qui démontraient ses démarches. J'ai décidé de lui donner le temps de me fournir ces documents. J'ai accepté les documents (pièce GD5 au dossier d'appel) parce qu'ils ont été envoyés avant la date limite que j'ai

³ À l'audience, la prestataire a confirmé qu'elle ne contestait pas la déclaration d'inadmissibilité à compter du 7 septembre 2021.

fixée. Par souci d'équité, j'ai également accepté la réponse de la Commission (document GD6) aux documents envoyés par la prestataire. Je suis d'accord avec la Commission : la preuve montrant les démarches de recherche d'emploi que la prestataire a faites après la période d'inadmissibilité n'est pas pertinente.

Question en litige

[9] La prestataire était-elle disponible pour travailler tout en fréquentant l'université à temps plein?

Analyse

Inadmissibilité

[10] Pour décider si la prestataire a prouvé sa disponibilité, je dois tenir compte des articles de la *Loi sur l'assurance-emploi* que la Commission a utilisés pour déclarer la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations.

[11] La décision initiale et la décision de révision de la Commission ne précisent pas quel article de la *Loi sur l'assurance-emploi* elle a appliqué. Dans ses observations écrites, la Commission a expliqué qu'elle avait déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations aux termes des articles 18 et 50 de la *Loi* et de l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*, car la prestataire n'avait pas pu prouver qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait un cours.

[12] L'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les personnes qui demandent des prestations doivent prouver qu'elles sont « capable[s] de travailler et disponible[s] à cette fin », mais incapables d'obtenir un emploi convenable⁴.

[13] L'article 50 de la *Loi* prévoit que pour ce faire, la Commission peut exiger que ces personnes prouvent qu'elles font des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁵.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

⁵ Voir l'article 50(8) de la *Loi*. L'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi* établit les critères permettant de vérifier si les démarches sont habituelles et raisonnables.

[14] De plus, une nouvelle disposition temporaire de la *Loi sur l'assurance-emploi* (article 153.161) précise que les personnes qui suivent un cours à temps plein ne peuvent pas recevoir de prestations à moins de prouver qu'elles sont capables de travailler et disponibles pour travailler⁶.

[15] Je conclus que la Commission a déclaré la prestataire inadmissible au bénéfice des prestations aux termes de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et non au titre des deux autres articles. Voici pourquoi.

- Pour que l'article 50 de la *Loi* s'applique, il faut que la Commission ait demandé à la prestataire la preuve de ses démarches habituelles et raisonnables⁷. Il n'y a rien qui démontre que la Commission a fait une telle demande à la prestataire. À l'audience, la prestataire a confirmé que la Commission ne lui avait pas parlé de ses démarches de recherche d'emploi et ne lui avait demandé aucun rapport sur ses démarches.
- La Commission n'a pas mentionné l'article 153.161 de la *Loi* dans ses lettres de décision ni dans ses arguments écrits.

[16] Par conséquent, dans la présente décision, je vais seulement regarder si la prestataire était disponible pour travailler aux termes de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour ce faire, je tiendrai compte de ce que la Cour d'appel fédérale a affirmé au sujet de la présomption de non-disponibilité et des trois éléments qu'il faut prendre en considération pour décider de la disponibilité. Je vais commencer par la présomption.

⁶ En mars 2020, la *Loi sur l'assurance-emploi* a été modifiée pour permettre au ministre de prendre des arrêtés d'urgence afin d'atténuer les répercussions économiques de la COVID-19 (article 153.3). Le ministre a ajouté l'article 153.161 à la *Loi*. Cette disposition exige que les personnes qui fréquentent l'école à temps plein prouvent qu'elles sont capables de travailler et disponibles à cette fin, pour chaque jour ouvrable, à moins d'avoir été dirigées vers la formation.

⁷ Cette exigence est expliquée dans une décision rendue par la division d'appel du Tribunal de la sécurité sociale. Il s'agit de la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

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

[17] On suppose que les prestataires qui sont aux études à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler⁸. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, nous pouvons présumer que les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler lorsque les éléments de preuve montrent qu'elles fréquentent l'école à temps plein. La présomption s'applique seulement en cas d'études à temps plein.

[18] La présomption s'applique à la prestataire parce qu'elle était étudiante à temps plein. Je juge que la prestataire était étudiante à temps plein parce qu'elle affirme qu'elle l'était, et je ne vois aucun élément de preuve qui semble indiquer le contraire.

[19] Cependant, il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler ou de démontrer qu'elle ne s'applique pas⁹.

[20] La requérante peut réfuter la présomption de l'une des deux façons suivantes :

- Elle peut montrer qu'elle a un historique de travail à temps plein pendant ses études¹⁰.
- Elle peut démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas¹¹.

[21] La prestataire affirme que la présomption ne s'applique pas parce qu'elle a déjà occupé deux emplois à temps partiel pendant ses études universitaires.

[22] Je juge que la prestataire a un historique de travail à temps plein pendant qu'elle fréquente l'université à temps plein. Voici ce que j'ai considéré :

- La prestataire a fréquenté l'université à temps plein pendant l'année scolaire 2019-2020.

⁸ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

⁹ La responsabilité de réfuter la présomption revient à la prestataire.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹¹ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

- Durant cette période, elle occupait deux emplois à temps partiel¹².
- Le cumul des heures de ses deux emplois à temps partiel équivalait à un emploi à temps plein. La prestataire a fourni une feuille de calcul indiquant le nombre d'heures de travail qu'elle avait accumulées¹³. La feuille montre que, du 18 août 2019 au mois de janvier 2020, elle a travaillé en moyenne 35 heures par semaine. Au cours d'une période de deux semaines, elle a fait 107 heures.
- La prestataire n'a pas réduit ses heures de travail en raison de ses études universitaires. J'estime qu'elle aurait conservé le même horaire de travail si les emplois n'avaient pas pris fin. Lorsque les heures à l'un de ses emplois ont diminué après Noël, elle a repris plus de quarts de travail dans son autre emploi.

[23] Selon la Commission, la prestataire doit démontrer par ses actes que le cours de formation a une importance secondaire et ne constitue pas un obstacle à la recherche et à l'acceptation d'un emploi¹⁴. La Commission n'a fourni aucune référence pour expliquer cet argument. Je juge que la jurisprudence sur la présomption de non-disponibilité indique que la prestataire peut la réfuter en démontrant que les circonstances étaient exceptionnelles. C'est ce qu'elle fait depuis qu'elle travaille.

[24] La prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité. Elle a démontré qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en poursuivant ses études à temps plein.

[25] Une fois la présomption réfutée, la prestataire n'est pas considérée comme étant non disponible pour le travail simplement parce qu'elle allait à l'université à temps plein. Je dois maintenant décider si la prestataire était réellement disponible.

¹² Elle a occupé un poste de vente au détail et a travaillé comme instructrice en inclusion pour la Ville de Brampton.

¹³ Voir les pages GD2-9 et GD2-10.

¹⁴ Voir la page GD4-3.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[26] Je dois vérifier si la prestataire a prouvé qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable¹⁵. Pour prouver cela, elle doit démontrer trois choses¹⁶ :

- Elle voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- Elle a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- Elle n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner travailler.

[27] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite de la prestataire¹⁷.

– Vouloir retourner au travail

[28] La prestataire a démontré qu'elle voulait retourner au travail dès qu'un emploi convenable était disponible.

[29] La prestataire affirme qu'elle voulait retourner au travail et qu'elle n'a jamais cessé ses recherches d'emploi. Elle a eu de la difficulté à joindre les deux bouts quand elle touchait uniquement des prestations d'assurance-emploi. Même si les besoins financiers ne veulent pas nécessairement dire qu'elle voulait retourner au travail, ils donnent de la crédibilité à sa déclaration selon laquelle elle voulait sincèrement trouver du travail.

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

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

¹⁷ Deux décisions de jurisprudence énoncent cette exigence. Il s'agit de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et de la décision *Carpentier c Canada (Procureur général)*, A-474-97.

– **Faire des efforts pour trouver un emploi convenable**

[30] La prestataire a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[31] Elle a expliqué qu'elle a commencé à chercher activement du travail aux alentours de la semaine de relâche en mars 2020 et que ses recherches se poursuivent depuis¹⁸. Elle affirme avoir continué ses démarches pour trouver un emploi même pendant ses études universitaires. Elle a fait des recherches en ligne. Elle a utilisé Google pour chercher des emplois. Elle a consulté les sites Web d'entreprises qui pouvaient peut-être l'embaucher, y compris des restaurants et tous les magasins de détail auxquels elle a pu penser. Lorsque les restrictions liées à la COVID-19 lui ont permis de le faire, elle est allée porter des curriculum vitae avec des lettres de présentation. Elle s'est inscrite à des sites Web de recherche d'emploi, comme Smartr.me, Indeed et LinkedIn. Elle s'est inscrite aux avis par courriel, qu'elle examine lorsqu'elle les reçoit. Elle a postulé à des emplois en ligne. Elle a demandé aux personnes qu'elle connaît si elles avaient entendu parler de possibilités d'emplois. Elle dit que pendant toute la période, elle cherchait activement du travail environ quatre fois par semaine. Elle cherchait des emplois qui correspondaient à son expérience – le commerce de détail, les loisirs, le service à la clientèle et la restauration.

[32] J'ai cru la prestataire. Son témoignage était sincère et direct.

[33] Je conclus que ses efforts suffisent, d'autant plus que peu d'emplois convenables étaient disponibles pendant cette période en raison des restrictions liées à la COVID-19. Je ne vois pas ce que la prestataire aurait pu faire d'autre pour trouver un emploi.

– **Ne pas limiter à tort ses chances de retourner travailler**

[34] La prestataire a fixé certaines conditions personnelles. Elle ne voulait pas manquer ses cours pour travailler et n'aurait pas abandonné ses études pour accepter un emploi.

¹⁸ Je tiens à préciser que la seule période dont je tiens compte dans la présente décision est la période d'inadmissibilité.

[35] Je juge que ces conditions n'auraient pas limité à tort ses chances de retourner sur le marché du travail. J'ai surtout été convaincue par le fait qu'elle travaillait à temps plein l'année précédente tout en conservant un horaire de cours semblable.

[36] **Durant l'année scolaire 2020-2021, elle avait un peu moins d'obligations scolaires que durant l'année 2019-2020, où elle travaillait à temps plein.** À l'audience, nous avons examiné en détail sa charge de travail à l'école. Elle a vérifié son horaire de cours pour l'année 2019-2020, alors qu'elle travaillait à temps plein, et pour 2020-2021, qui est la période en question. Je me fie davantage aux heures qu'elle a fournies à l'audience qu'à ce qu'elle a dit à la Commission. En effet, elle n'avait pas son horaire de cours devant elle lorsqu'elle a parlé à la personne de la Commission.

[37] Au cours de l'année scolaire 2020-2021, elle a suivi moins de cours qu'en 2019-2020 et elle devait se présenter en classe moins souvent. En effet, la plupart des cours étaient enregistrés. La prestataire a donc pu « assister » à ses cours à sa convenance. À la première session, elle devait suivre un cours en ligne le vendredi de 11 h 30 à 14 h 30 et, à la deuxième session, elle devait se présenter en classe pour un cours d'une heure les mercredi et jeudi matins.

[38] Puisque la prestataire a réussi à travailler à temps plein au cours de l'année scolaire 2019-2020, je juge que son horaire et ses travaux universitaires n'auraient pas limité à tort ses chances de trouver un emploi durant l'année 2020-2021, où elle en avait probablement moins (et non plus) à faire que l'année précédente. Le fait qu'elle ait trouvé et réussi à occuper non pas un, mais bien deux emplois à temps partiel, dont l'horaire combiné équivalait à un travail à temps plein, et ce, malgré son horaire de cours durant l'année scolaire 2019-2020, prouve de façon convaincante qu'elle aurait pu faire la même chose en 2020-2021.

[39] **Elle était disponible pour le même nombre d'heures où elle travaillait auparavant.** J'ai tenu compte du fait que la prestataire a dit à la Commission que le plus grand nombre d'heures où elle pouvait travailler était 28 heures par semaine. La prestataire a raconté qu'elle discutait d'un autre problème avec la personne de la Commission et qu'elle n'était pas prête à parler de sa disponibilité. Elle n'avait pas ses anciens horaires de travail ou de cours avec elle. La personne de la Commission a

demandé à la prestataire d'estimer à peu près le nombre d'heures où elle pouvait travailler, ce qu'elle a fait. La prestataire a expliqué qu'avant de préparer la feuille de calcul pour le Tribunal, elle ne savait pas combien d'heures de travail elle avait l'habitude de faire. Elle a dit qu'elle était disponible pour faire les mêmes heures, et même plus, que l'année précédente. Je juge que son explication est vraisemblable, et j'accepte sa déclaration selon laquelle elle était disposée à travailler pendant au moins le même nombre d'heures.

[40] **Ses attentes salariales n'étaient pas déraisonnables.** Je juge que la prestataire n'a pas fixé de conditions personnelles liées à son salaire. La Commission affirme qu'elle voulait seulement accepter un poste rémunéré à 18 \$ de l'heure. Je juge qu'elle aurait accepté n'importe quel emploi au salaire minimum ou à un salaire plus élevé. C'est ce qu'elle a dit à l'audience, et son affirmation est étayée par le fait qu'elle a accepté d'un emploi de gardienne d'enfants où elle gagnait environ 15 \$ de l'heure et par ses candidatures pour des postes rémunérés à moins de 18 \$ de l'heure.

[41] **Un horaire irrégulier ne signifie pas qu'elle n'est pas disponible pour travailler.** Selon la Commission, le fait d'être disponible pour travailler à des heures irrégulières ne prouve pas la disponibilité de la prestataire¹⁹. La Commission n'a fourni aucune référence pour démontrer que les prestataires doivent être disponibles pour travailler pendant des heures « régulières ». Le fait de laisser entendre qu'une personne est disponible pour travailler seulement pendant les heures de travail « régulières » ne tient pas compte de la réalité du secteur de la vente au détail, où la prestataire a accumulé bon nombre des heures dont elle avait besoin pour remplir les conditions requises et recevoir des prestations d'assurance-emploi.

[42] La Commission affirme que la prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité parce qu'elle pouvait travailler seulement en dehors de son horaire de cours. La Commission s'appuie sur les décisions de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313 et l'affaire *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40. Dans la décision *Duquet*, rien n'indique exactement comment le prestataire a limité sa disponibilité. Elle mentionne simplement qu'il n'était disponible

¹⁹ Voir la page GD4-4.

qu'à certaines heures de certains jours en raison de ses cours universitaires. Dans la décision *Gauthier*, la prestataire a quitté son emploi pour aller à l'école et elle était disponible uniquement les fins de semaine. Les faits dans ces affaires sont très différents de ceux dans l'affaire dont je suis saisie. Dans la présente affaire, la prestataire est disponible pour travailler pendant le même nombre d'heures à temps plein que l'année précédente, alors qu'elle fréquentait également l'université à temps plein.

[43] Compte tenu de ces considérations, je juge que la prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient limité à tort ses chances de retourner au travail.

– **Somme toute, la prestataire était-elle capable de travailler et disponible pour travailler?**

[44] Oui. La prestataire a réfuté la présomption voulant qu'elle n'était pas disponible lorsqu'elle fréquentait l'université à temps plein. Compte tenu des trois éléments examinés, je conclus que la prestataire a démontré qu'elle était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

Conclusion

[45] La prestataire a démontré qu'elle était disponible pour travailler aux termes de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Elle n'est donc pas inadmissible au bénéfice des prestations.

[46] L'appel est accueilli.

Angela Ryan Bourgeois

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