



Citation : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c ET*, 2022 TSS 662

# Tribunal de la sécurité sociale du Canada

## Division d'appel

### Décision

**Partie appelante :** Commission de l'assurance-emploi du Canada  
**Représentante :** Jessica Grant

**Partie intimée :** E. T.

---

**Décision portée en appel :** Décision de la division générale datée du  
17 novembre 2021 (GE-21-1792)

---

**Membre du Tribunal :** Pierre Lafontaine

**Mode d'audience :** Téléconférence

**Date de l'audience :** Le 30 juin 2022

**Personnes présentes à l'audience :** Représentante de l'appelante  
Intimée

**Date de la décision :** Le 22 juillet 2022

**Numéro de dossier :** AD-21-434

## Décision

[1] L'appel est accueilli.

## Aperçu

[2] L'appelante, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (Commission), a décidé que l'intimée (prestataire) n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 10 janvier 2021, parce qu'elle suivait une formation qui n'était pas autorisée et qu'elle n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi.

[3] La division générale a déterminé que la prestataire désirait retourner sur le marché du travail et qu'elle avait effectué des efforts significatifs pour se trouver un emploi pendant ses études. Elle a également déterminé que le prestataire ne limitait pas ses chances de trouver un emploi. La division générale a conclu que le prestataire était disponible pour travailler à compter du 10 janvier 2021.

[4] La division d'appel a accordé à la Commission la permission d'en appeler de la décision de la division générale. La Commission fait valoir que la division générale erré en droit en ignorant la jurisprudence de la Cour d'appel fédérale qui a confirmé qu'un prestataire qui restreint sa disponibilité au travail pour des heures ou des jours à l'extérieur de son horaire de cours n'a pas prouvé sa disponibilité au sens de la loi.

[5] Je dois décider si la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire était disponible à travailler au sens de la loi malgré sa formation à temps plein.

[6] J'accueille l'appel de la Commission.

## Question en litige

[7] Est-ce que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire était disponible à travailler au sens de la loi malgré sa formation à temps plein?

## Analyse

### Mandat de la division d'appel

[8] La Cour d'appel fédérale a déterminé que la division d'appel n'avait d'autre mandat que celui qui lui est conféré par les articles 55 à 69 de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social* (Loi sur le MEDS).<sup>1</sup>

[9] La division d'appel agit à titre de tribunal administratif d'appel eu égard aux décisions rendues par la division générale et n'exerce pas un pouvoir de surveillance de la nature de celui qu'exerce une cour supérieure.

[10] En conséquence, à moins que la division générale n'ait pas observé un principe de justice naturelle, qu'elle ait erré en droit ou qu'elle ait fondé sa décision sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire ou sans tenir compte des éléments portés à sa connaissance, Je dois rejeter l'appel.

## Remarques préliminaires

[11] Je n'ai pas tenu compte des documents produits par la Commission devant la division d'appel afin de rendre la présente décision. Je n'ai donc pas considéré si des exceptions à la règle générale m'interdisant d'examiner de nouveaux éléments de preuve recevaient application en l'espèce.

---

<sup>1</sup> *Canada (Procureur général) c Jean*, 2015 CAF 242; *Maunder c Canada (Procureur général)*, 2015 CAF 274.

**Est-ce que la division générale a erré en droit en concluant que la prestataire était disponible à travailler au sens de la loi malgré sa formation à temps plein?**

[12] La division générale a conclu que la prestataire avait réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant ses études à temps plein puisqu'elle avait un historique de travail à temps partiel tout en étudiant à temps plein.

[13] La division générale a de plus conclu que la prestataire manifestait une volonté de retourner sur le marché du travail, faisait suffisamment d'efforts pour se trouver du travail et ne s'était pas fixée de conditions personnelles limitant ses chances de retourner sur le marché du travail. La division générale a conclu que la prestataire était disponible au sens de la loi.

[14] Au soutien de son appel, la Commission fait valoir que la division générale a commis une erreur en droit en concluant que la prestataire était disponible à travailler au sens de la loi malgré sa formation à temps plein.

[15] Plus précisément, la Commission soumet que la division générale a commis une erreur de droit dans son interprétation du troisième facteur du test juridique confirmé dans la décision *Faucher*, et lorsqu'elle a conclu que le prestataire n'avait pas imposé de conditions personnelles limitant indûment ses chances de retour sur le marché du travail.<sup>2</sup>

[16] La Commission soutient que la preuve démontre que la prestataire suivait des cours du lundi au vendredi qui variait entre 10h00 à 17h00, et qu'elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors de ses heures de cours, soit les soirs de semaine et la fin de semaine.

---

<sup>2</sup> *Faucher c Canada (Commission Emploi et Immigration)*, A-56-96.

[17] La Commission soutient que la division générale a commis une erreur en concluant que la prestataire s'était acquitté de son fardeau de preuve en étant simplement disponible pour travailler à temps partiel alors qu'elle était inscrite à une formation à temps plein.

[18] La prestataire soutient qu'elle travaillait à temps partiel tout en fréquentant l'école à temps plein avant sa mise à pied causée par la pandémie. Elle fait valoir qu'elle a toujours postulé à des emplois malgré la pandémie. La prestataire soutient que la division générale n'a commis aucune erreur lorsqu'elle a conclu qu'elle était disponible à travailler autant qu'avant sa mise à pied puisqu'elle devait contribuer aux besoins de sa famille avec son frère pour aider sa mère.

### **Vérification de l'admissibilité**

[19] La prestataire a établi une demande de prestations d'assurance-emploi prenant effet le 10 janvier 2021.

[20] La loi stipule que la Commission peut, **à tout moment** après le versement des prestations à un prestataire qui suit un cours ou programme d'instruction ou de formation, vérifier que le prestataire a droit à ces prestations en exigeant la preuve qu'il était capable de travailler et disponible pour travailler n'importe quel jour ouvrable de sa période de prestations.<sup>3</sup>

[21] Cette disposition, qui fait partie des *Mesures temporaires pour faciliter l'accès aux prestations*, reconnaît implicitement que pendant la pandémie, la vérification de l'admissibilité peut ne pas avoir été possible au moment où les prestations sont initialement versées, et pour permettre une vérification ultérieure même après la fin des prestations.

---

<sup>3</sup> Voir article 153.161 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[22] Je remarque que la disposition était en vigueur lorsque la prestataire a demandé des prestations.<sup>4</sup>

[23] Par conséquent, la Commission pouvait vérifier à tout moment si la prestataire, qui suivait un programme d'instructions, avait droit aux prestations d'assurance-emploi même après avoir reçu les prestations d'assurance-emploi.

### **Disponibilité**

[24] La division générale a conclu que le prestataire avait réfuté la présomption selon laquelle elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation à temps plein. Elle a accepté que le prestataire avait démontré une tendance continue à travailler à temps partiel tout en suivant une formation à temps plein.

[25] Cependant, renverser la présomption signifie seulement que le prestataire n'est pas présumée indisponible. La division générale devait encore examiner les exigences de la loi et décider si le prestataire était effectivement disponible.

[26] Pour être considéré comme disponible à travailler, un prestataire doit démontrer qu'il est capable et disponible à travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>5</sup>

[27] La disponibilité doit être déterminée en analysant trois facteurs :

- a) Le désir de retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable est offert;
- b) l'expression de ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable;
- c) le non-établissement de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> En vigueur entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 : Voir les articles 153.15 et suivants de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>5</sup> Voir article 18(1) (a) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

<sup>6</sup> *Faucher*, précitée.

[28] De plus, la disponibilité est déterminée pour chaque jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel le prestataire peut prouver que ce jour-là il était capable et disponible pour travailler et incapable d'obtenir un emploi convenable.<sup>7</sup>

[29] Aux fins de l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi* (Loi sur l'AE), un jour ouvrable est n'importe quel jour de la semaine, sauf le samedi et le dimanche.<sup>8</sup>

[30] La principale question en l'espèce est l'interprétation que fait la division générale du troisième facteur du critère de disponibilité de *Faucher*, à savoir ne pas fixer de conditions personnelles qui pourraient indûment limiter les chances de retour sur le marché du travail.

[31] Je remarque que les récentes décisions de la division d'appel sur cette question ne sont pas unanimes.

[32] Dans l'affaire J.D., il a été jugé que la prestataire qui avait manifesté l'intention de ne chercher qu'un travail à temps partiel qui n'interférait pas avec ses études à temps plein avec des contraintes similaires à celles qui préexistaient à sa perte d'emploi, n'avait pas limité indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.<sup>9</sup>

[33] Cependant, dans l'affaire R.J., la division d'appel a conclu que la restriction de la disponibilité à seulement certains moments de certains jours constituait l'établissement de conditions personnelles susceptibles de limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> *Canada (Procureur général) c Cloutier*, 2005 CAF 73.

<sup>8</sup> Voir article 32 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>9</sup> *J.D. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2019 TSS 438 : le membre de la division d'appel a conclu que le CUB 52365 était convaincant.

<sup>10</sup> *Commission de l'assurance-emploi du Canada c R.J.*, 2022 TSS 212.

[34] La question de la disponibilité d'un prestataire qui suit des cours de formation à temps plein a fait l'objet de nombreuses décisions au fil des ans.

[35] Le principe suivant a émergé de la jurisprudence arbitrale antérieure:

-La disponibilité doit être démontrée pendant les heures régulières pour chaque jour de travail et ne peut être limitée à des heures irrégulières résultant d'un horaire de programme de formation qui limite considérablement la disponibilité.<sup>11</sup>

[36] Dans une décision rendue par un juge-arbitre, une prestataire qui suivait des cours de 8 h 30 à 15 h 30 et qui était disponible en tout temps en dehors de son horaire de cours, a été considérée comme non disponible pour travailler en vertu de la Loi sur l'AE.<sup>12</sup>

[37] La Cour d'appel fédérale (CAF) a également rendu plusieurs décisions concernant la disponibilité d'un prestataire qui suit des cours de formation à temps plein.

[38] Dans *Bertrand*, la Cour a conclu que la prestataire, dont la disponibilité se limitait aux heures de travail entre 16 h et minuit, n'était pas disponible aux fins de la Loi sur l'AE.<sup>13</sup>

[39] Dans *Vézina*, la Cour a suivi *Bertrand* et a conclu que les intentions du prestataire de travailler les fins de semaine et les soirs démontraient un manque de disponibilité pour travailler en vertu de la Loi sur l'AE.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> CUB 74252A; CUB 68818; CUB 52688; CUB 37951; CUB 38251; CUB 25041.

<sup>12</sup> CUB 68818.

<sup>13</sup> *Bertrand*; A-613-81 : cette affaire a été suivie par la CAF dans des dossiers étudiants même s'il s'agissait d'une prestataire qui ne pouvait travailler aux heures régulières de la semaine en raison de ses difficultés à trouver une gardienne.

<sup>14</sup> *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198.

[40] Dans *Rideout*, la Cour a conclu que le fait que le prestataire n'était disponible que pour travailler deux jours par semaine plus les fins de semaine constituait une limite à sa disponibilité pour un travail à temps plein.<sup>15</sup>

[41] Dans *Primard et Gauthier*, la Cour a souligné qu'une journée de travail excluait les fins de semaine en vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi* et a conclu qu'une disponibilité de travail restreinte aux seuls soirs et fins de semaine est une condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.<sup>16</sup>

[42] Dans *Duquet*, la Cour, appliquant les facteurs *Faucher*, a déterminé que le fait d'être disponible seulement à certains moments certains jours restreignaient la disponibilité et limitait les chances d'un prestataire de se trouver un emploi.<sup>17</sup>

[43] De la jurisprudence de la CAF, je peux tirer les principes suivants :

1- Un prestataire doit être disponible durant les heures régulières pour chaque jour ouvrable de la semaine;

2- Restreindre la disponibilité à certaines heures de certains jours de la semaine, dont les soirs et les fins de semaine, représente une limitation de la disponibilité pour travailler et établit une condition personnelle qui pourrait limiter indûment les chances de retour sur le marché du travail.

[44] Sur la base de ces principes établis par la CAF, je ne peux tout simplement pas suivre la décision J.D. de la division d'appel. Je ne trouve d'ailleurs aucune explication dans la décision pour laquelle la division générale a choisi de ne pas suivre la jurisprudence contraignante de la CAF concernant la disponibilité d'un prestataire lorsqu'il suit des cours de formation à temps plein.

---

<sup>15</sup> Canada (Procureur général) c *Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>16</sup> Canada (Procureur général) c *Primard*, 2003 FCA 349; Canada (Procureur général) c *Gauthier*, 2006 CAF 40.

<sup>17</sup> *Duquet c Canada (Procureur général)*, 2008 CAF 313.

[45] La prestataire soutient qu'elle a cherché du travail à temps partiel qui n'interférait pas avec ses études à temps plein avec des contraintes similaires à celles qui préexistaient à sa perte d'emploi. Elle fait valoir que son horaire lui permettait de travailler le lundi et le mardi de 18h à 21h, le mercredi et le jeudi de 17h à 21h, et les vendredis de 15h à 21h. Un total de 20 heures par semaine excluant les fins de semaine. La prestataire fait valoir qu'elle a toujours démontré sa volonté de travailler pendant ses études en fournissant un historique de travail à temps partiel.<sup>18</sup>

[46] Je reconnais qu'un prestataire peut établir une demande de prestations fondée sur le travail à temps partiel. Cependant, ils ne doivent pas fixer de condition personnelle qui pourrait limiter indûment leurs chances de retourner sur le marché du travail pour être considérés comme disponibles pour travailler en vertu de la Loi sur l'AE. Le fait de chercher du travail en dehors d'un horaire scolaire est une condition personnelle pouvant limiter indûment ses chances de réintégrer le marché du travail.

[47] La preuve démontre que la prestataire suivait des cours du lundi au vendredi qui variait entre 10h00 à 17h00, et qu'elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors de ses heures de cours, soit les soirs de semaine et la fin de semaine. Elle est d'ailleurs retournée à son travail régulier à temps partiel au mois d'avril 2022. Elle a indiqué ne pas être disposée à abandonner son cours pour occuper un emploi à temps plein.

[48] Sur la base de cette preuve, la division générale a conclu que la prestataire ne s'était pas fixée de conditions personnelles limitant indûment ses chances de retourner sur le marché du travail.

[49] Je constate à la lecture de la décision de la division générale que celle-ci semble confondre la question de la présomption de non disponibilité avec l'analyse du troisième critère de l'affaire *Faucher*.

---

<sup>18</sup> Voir AD-7-3.

[50] Je suis d'avis que la division générale ne pouvait user de la présomption de non-disponibilité et de la pandémie pour établir qu'il y avait absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment les chances de la prestataire à retourner travailler.<sup>19</sup>

[51] Je suis également d'avis que la division générale a commis une erreur de droit en ignorant la jurisprudence contraignante de la CAF et en interprétant de manière erronée le troisième facteur du critère de disponibilité dans *Faucher*, soit l'absence de conditions personnelles pouvant limiter indûment la disponibilité d'un prestataire pour travailler.

[52] Je suis donc justifié d'intervenir.

## Remède

[53] Considérant que les deux parties ont eu l'occasion de présenter leur cause devant la division générale sur la question de disponibilité, je rendrai la décision qui aurait dû être rendue par la division générale.

[54] La preuve démontre que la prestataire était inscrite à temps plein au Cégep de Maisonneuve. Elle suivait des cours du lundi au vendredi qui variait entre 10h00 à 17h00, et elle n'était disponible pour travailler qu'en dehors de ses heures de cours, soit les soirs de semaine et la fin de semaine. Elle est d'ailleurs retournée à son travail régulier à temps partiel au mois d'avril 2022. De plus, la prestataire n'était pas disposée à abandonner son cours pour occuper un emploi à temps plein. Ces deux conditions l'empêchaient d'obtenir des emplois du lundi au vendredi pendant les heures régulières de travail.

[55] Conformément à l'article 18(1) (a) de la Loi sur l'AE et en appliquant la jurisprudence de la CAF, je conclus que la prestataire n'était pas disponible et incapable d'obtenir un emploi convenable les jours ouvrables d'une période de

---

<sup>19</sup> *SL c Commission de l'assurance-emploi du Canada* - 2021 TSS 986 : il s'agit d'une erreur de droit de considérer la pandémie de cette façon lors de l'évaluation de la disponibilité d'un prestataire.

prestations parce que sa disponibilité était indûment restreinte par les exigences du programme qu'elle suivait au Cégep de Maisonneuve.

[56] Tel que souligné par la Cour d'appel fédérale, les causes comme celle de la prestataire sont des causes sympathiques et la tentation est forte pour le Tribunal de s'écarter de la règle de droit pour rendre un jugement à caractère équitable, mais il faut bien se garder d'y succomber.<sup>20</sup>

[57] Pour les motifs susmentionnés, j'accueille l'appel de la Commission.

## **Conclusion**

[58] L'appel est accueilli.

[59] La prestataire n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 10 janvier 2021, parce qu'elle suivait une formation qui n'était pas autorisée et qu'elle n'était pas disponible pour travailler au sens de la loi.

Pierre Lafontaine  
Membre de la division d'appel

---

<sup>20</sup> *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40, par. 5.