



[TRADUCTION]

Citation : *AZ c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2022 TSS 579

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

Décision

Partie appelante : A. Z. (prestataire)
Représentant : V. Z.

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

Décision portée en appel : Décision de révision (451365) rendue le 26 janvier 2022 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Audrey Mitchell

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 29 mars 2022

Personnes présentes à l'audience : Prestataire
Représentant du prestataire

Date de la décision : Le 20 avril 2022

Numéro de dossier : GE-22-570

Décision

[1] L'appel est rejeté avec des modifications. Le Tribunal n'est pas d'accord avec le prestataire.

[2] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler pendant ses études. Par conséquent, il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

Aperçu

[3] La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé que le prestataire n'était pas admissible au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi du 29 mars 2021 au 22 juin 2021 parce qu'il n'était pas disponible pour travailler. Pour recevoir des prestations régulières, les prestataires doivent être disponibles pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Il faut donc que les prestataires cherchent un emploi.

[4] Je dois décider si le prestataire a prouvé qu'il était disponible pour travailler. Il doit en faire la preuve selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable (il y a plus de chances) qu'il était disponible pour travailler.

[5] Selon la Commission, le prestataire n'était pas disponible parce qu'il fréquentait l'école à temps plein.

[6] Le prestataire n'est pas d'accord, car il voulait travailler et était disponible pour travailler à temps plein n'importe quand durant la journée et n'importe quel jour de la semaine.

Question en litige

[7] Le prestataire était-il disponible pour travailler pendant ses études?

Analyse

[8] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon les deux articles. Il doit donc remplir les critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[9] En premier lieu, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une personne qui demande des prestations doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable¹. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce qui constitue des « démarches habituelles et raisonnables² ». Je vais examiner ces critères plus bas.

[10] En deuxième lieu, la *Loi* prévoit aussi que la personne prouve qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais incapable d'obtenir un emploi convenable³. Selon la jurisprudence, il y a trois éléments que la personne doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens⁴. Je vais regarder ces éléments plus loin.

[11] La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible au bénéfice des prestations parce qu'il n'était pas disponible pour travailler aux termes des deux articles de loi.

[12] De plus, la Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui sont aux études à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Autrement dit, on peut supposer 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.

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

² Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

³ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

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

[13] Je vais commencer par voir si je peux présumer que le prestataire n'était pas disponible pour travailler. Ensuite, je vais regarder s'il était disponible en fonction des deux articles de loi qui portent sur la disponibilité.

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

[14] La présomption selon laquelle les personnes qui étudient ne sont pas disponibles pour travailler s'applique uniquement aux étudiantes et étudiants à temps plein.

– Le prestataire nie qu'il étudiait à temps plein

[15] Le prestataire affirme maintenant qu'il était seulement un étudiant à temps partiel parce qu'il ne suivait que quelques cours durant sa dernière année au secondaire.

[16] La Commission n'est pas d'accord. Elle affirme que le prestataire lui a dit que ses études secondaires étaient considérées à temps plein par son établissement d'enseignement.

[17] Je conclus que le prestataire était un étudiant à temps plein.

[18] Au cours de la période en question, le prestataire terminait sa 12^e année à l'école secondaire. Son représentant et lui ont confirmé qu'il avait suivi de nombreux cours de la 9^e à la 11^e année. En conséquence, il avait une charge de cours réduite en 12^e année. Le prestataire a dit qu'il avait au moins deux ou trois périodes libres par trimestre au cours de l'année scolaire 2020-2021. Il a suivi trois cours à l'automne et deux au printemps.

[19] Selon le dossier de la Commission, le prestataire a déclaré qu'il suivait des cours pendant 9 heures par semaine et qu'il avait 10 heures supplémentaires d'activités autonomes. Interrogé à ce sujet à l'audience, il a déclaré qu'il n'était pas certain au sujet des heures supplémentaires. Il a expliqué qu'il se souvenait avoir dit qu'il étudiait pendant un total de 9 à 10 heures, y compris les devoirs.

[20] Au cours d'une autre conversation avec la Commission, le prestataire a dit qu'il avait suivi 22,5 heures de formation par semaine du 11 septembre 2020 au 22 juin 2021.

[21] Je juge qu'il y a plus de chances que le prestataire étudiait à temps plein. Il terminait sa dernière année d'études secondaires au cours d'une année scolaire traditionnelle. Ce n'était pas, par exemple, dans le cadre d'un programme de formation continue. Il avait une combinaison de périodes libres et de cours obligatoires pour obtenir son diplôme. Cela concorde avec ce que le prestataire a déclaré à la Commission, soit que son école le considérait comme un étudiant à temps plein.

[22] J'estime que le prestataire passait probablement environ 20 heures à suivre des cours et à étudier. Durant son témoignage, il a expliqué que quand il parlait à quelqu'un de la Commission, parfois la personne ne précisait pas de quelle période il était question. Les notes de la Commission montrent que le prestataire lui a aussi fourni des renseignements sur ses études universitaires. Il a dit qu'il consacrait 14 heures par semaine à la formation en classe et 19 heures par semaine à ses études.

[23] Il y a une différence entre les chiffres que le prestataire a donnés à la Commission pour le nombre d'heures qu'il consacrait chaque semaine à ses études de 12^e année et celles qu'il consacrait à sa première année d'université, soit respectivement 19 heures et 33 heures. Mais les deux fois qu'il a parlé à la Commission du temps qu'il consacrait à ses études en 12^e année, les chiffres sont plus cohérents, soit 22,5 heures et 19 heures par semaine. Pour cette raison, je juge probable que le prestataire savait de quelle période la Commission parlait quand elle lui posait des questions et qu'il lui a donné les bons renseignements.

[24] Ainsi, compte tenu de ce qui précède, je conclus que le prestataire était un étudiant à temps plein.

– **Le prestataire étudiait à temps plein**

[25] Le prestataire est un étudiant à temps plein. Cependant, il est possible de réfuter la présomption voulant que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas

disponibles pour travailler (c'est-à-dire de démontrer que la présomption ne s'applique pas). Si la présomption était réfutée, elle ne s'appliquerait pas.

[26] Le prestataire peut réfuter la présomption de deux façons. Il peut montrer qu'il a un historique de travail à temps plein pendant qu'il va aussi à l'école⁶. Ou il peut démontrer qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans son cas⁷.

[27] Le prestataire affirme qu'il aurait pu commencer à étudier en ligne ou mettre ses études en attente.

[28] Selon la Commission, le prestataire se consacrait d'abord à ses études et il était déterminé à terminer ses études secondaires. Elle ajoute que son historique de travail pendant les études est minime.

[29] Je juge que le prestataire n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité pendant les études.

[30] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il n'avait pas l'habitude de travailler à temps plein pendant ses études. Son représentant a parlé du travail qu'il avait fait dans un parc de trampoline. Le prestataire a expliqué qu'il avait accepté tous les quarts de travail offerts.

[31] Le dossier de la Commission contient un relevé d'emploi du parc de trampoline où le prestataire travaillait. Au cours des deux mois où il a travaillé à cet endroit, du 23 septembre 2020 au 22 novembre 2020, le prestataire a fait 82 heures. Il a travaillé 64 heures pour un autre employeur du 7 mars 2021 au 27 mars 2021. À la lumière de ces éléments de preuve et du témoignage du prestataire, je juge que son historique de travail n'est pas suffisant pour réfuter la présomption de non-disponibilité.

[32] Les notes de la Commission indiquent que le prestataire a affirmé qu'il ne laisserait pas tomber ses cours pour accepter un emploi à temps plein. Cependant, dans son avis d'appel, il a dit qu'il était prêt à passer aux cours en ligne ou à mettre ses

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

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

études en attente si une employeuse ou un employeur potentiel voulait qu'il travaille pendant les heures d'école.

[33] À l'audience, le prestataire a déclaré qu'il était prêt à prendre un emploi qu'il pouvait occuper n'importe quand et qu'il en cherchait un. Il a ajouté que son principal objectif était de trouver un emploi, d'abandonner ses cours et de poursuivre ses études secondaires plus tard.

[34] Je juge que les déclarations ci-dessus sont intéressées. Je tire une telle conclusion parce que je juge que les déclarations du prestataire ne concordent pas avec ses actions.

[35] Le prestataire avait travaillé fort pour obtenir son diplôme d'études secondaires et pour avoir une charge de cours allégée en 12^e année. Il a expliqué qu'il a fait cela pour être en mesure d'épargner pour l'université durant sa 12^e année. Il a présenté des demandes d'admission dans un certain nombre d'universités et a été accepté en mars 2021 à l'université où il étudie maintenant. Il a déclaré avoir décidé environ deux mois plus tard qu'il irait à l'université à l'automne. J'accorde donc peu d'importance à son témoignage selon lequel il aurait abandonné ses cours pour accepter un emploi à temps plein. Je juge que ses actions montrent que sa priorité était de terminer sa 12^e année.

[36] Le prestataire a dit à la Commission que ses cours avaient lieu pendant les heures normales de travail. Il a déclaré que ses cours étaient enregistrés et que l'un de ses cours se déroulait en personne, habituellement le matin. Le prestataire a dit qu'il pouvait suivre des cours en ligne ou y aller aux heures prévues et qu'il a fait les deux.

[37] J'ai déjà conclu que la priorité du prestataire était de terminer sa 12^e année. D'après son témoignage, il a assisté à des cours en ligne et en personne. Je juge que cela a probablement limité sa disponibilité pour le travail, car il ne pouvait pas travailler à n'importe quelle heure n'importe quel jour. Par conséquent, même si le prestataire avait peut-être une certaine marge de manœuvre en ce qui a trait aux cours enregistrés, je ne suis pas convaincue que cela soit suffisant pour démontrer qu'il y

avait une circonstance exceptionnelle permettant de réfuter la présomption de non-disponibilité.

[38] Le prestataire n'a pas réfuté la présomption voulant qu'il ne soit pas disponible pour travailler.

– **La présomption n'est pas réfutée**

[39] La Cour d'appel fédérale ne nous a pas encore dit en quoi la présomption et les articles de loi visant la disponibilité sont interreliés. Comme cet élément n'est pas clair, je vais maintenant me prononcer sur les articles de loi qui traitent de la disponibilité, même si j'ai déjà conclu que le prestataire est présumé non disponible.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi

[40] Le premier article de loi que je vais examiner dit que les prestataires doivent prouver que leurs démarches pour trouver un emploi étaient habituelles et raisonnables⁸.

[41] La loi énonce les critères dont je dois tenir compte pour décider si les démarches du prestataire étaient habituelles et raisonnables⁹. Je dois regarder si elles étaient soutenues et si elles visaient l'obtention d'un emploi convenable. Autrement dit, il faut que le prestataire ait continué à chercher un emploi convenable.

[42] Je dois aussi évaluer les démarches que le prestataire a faites pour trouver un emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁰ :

- évaluer les possibilités d'emploi;
- rédiger un curriculum vitæ ou une lettre de présentation;
- présenter des demandes d'emploi.

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

⁹ Selon l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

¹⁰ Selon l'article 9.001 du *Règlement*.

[43] Selon la Commission, le prestataire n'en a pas fait assez pour tenter de trouver du travail.

[44] La Commission explique qu'elle a déclaré le prestataire inadmissible au titre de l'article 50 de la *Loi* et de l'article 9.001 du *Règlement* parce qu'il n'a pas réussi à prouver sa disponibilité pour travailler. Dans ses observations, elle affirme que pour démontrer leur disponibilité, il faut que les prestataires fassent des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

[45] Les notes de la Commission ne montrent pas si elle a demandé au prestataire de prouver sa disponibilité en lui envoyant le détail de ses recherches d'emploi.

[46] J'estime que la division d'appel a rendu une décision convaincante sur l'inadmissibilité au titre de l'article 50 de la *Loi*. Elle explique que la Commission peut demander à une personne qui veut des prestations de prouver qu'elle a fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi. Elle peut déclarer la personne inadmissible si celle-ci ne répond pas à sa demande. Mais la Commission doit demander à la personne de fournir une telle preuve et lui dire quel genre de preuve lui permettra de répondre à ses exigences¹¹.

[47] Je constate que la Commission n'a pas demandé au prestataire de lui fournir le détail de ses recherches d'emploi pour prouver sa disponibilité. Pour cette raison, je juge qu'il n'est pas inadmissible selon cette partie de la loi.

Capable de travailler et disponible pour travailler

[48] Je dois aussi vérifier si le prestataire était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable¹². La jurisprudence établit trois éléments dont je dois tenir compte pour rendre ma décision. Le prestataire doit prouver les trois choses suivantes¹³ :

¹¹ Voir la décision *LD c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2020 TSS 688.

¹² Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

¹³ 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.

- a) Il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.
- b) Il a fait des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter indûment (c'est-à-dire beaucoup trop) ses chances de retourner au travail.

[49] Lorsque j'examine chacun de ces éléments, je dois prendre en considération l'attitude et la conduite du prestataire¹⁴.

– **Désir de retourner au travail**

[50] Le prestataire a démontré qu'il voulait retourner travailler dès qu'un emploi convenable était disponible.

[51] Il a demandé des prestations d'assurance-emploi après sa mise à pied d'un emploi à temps partiel. Il a expliqué qu'il avait suivi plus de cours que l'horaire habituel de la 9^e à la 11^e année pour avoir le temps de travailler et d'épargner en vue de ses études universitaires. Il fréquente maintenant l'université.

[52] Le prestataire a fait parvenir au Tribunal le détail de ses démarches de recherche d'emploi. Je juge que ce document appuie sa déclaration selon laquelle il voulait travailler dans le but d'épargner pour l'université. Je suis convaincue que le prestataire voulait travailler.

– **Efforts pour trouver un emploi convenable**

[53] Le prestataire a fait assez d'efforts pour trouver un emploi convenable.

[54] Pour tirer une conclusion sur ce deuxième élément, j'ai examiné la liste des activités de recherche d'emploi mentionnée plus haut. La liste me sert seulement de référence¹⁵.

¹⁴ 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.

¹⁵ Je ne suis pas obligée de suivre cette liste d'activités de recherche d'emploi pour prendre ma décision sur le deuxième élément. Dans ce cas-ci, elle me sert simplement de guide.

[55] J'ai demandé au prestataire ce qu'il avait fait pour trouver un emploi. Il a dit qu'il avait évalué les possibilités d'emploi, qu'il avait travaillé sur son curriculum vitæ, surtout après ne pas avoir reçu d'offre d'emploi à la suite de ses 10 premières demandes, qu'il avait parlé à des connaissances au sujet d'emplois, qu'il avait communiqué avec une personne qui enseignait dans son cours de cheminement de carrière et qu'il avait posé sa candidature pour des emplois.

[56] Le prestataire a envoyé une liste de 60 emplois pour lesquels il avait posé sa candidature du 29 mars 2021 au 22 juin 2021. Il a dit qu'il avait aussi déposé 55 curriculum vitæ dans des restaurants et des cafés.

[57] Le prestataire n'a pas précisé dans la liste de ses recherches d'emploi pour quels postes il a postulé ou si c'était des postes à temps partiel ou à temps plein. Toutefois, j'estime que la preuve qu'il a déposée est suffisante pour répondre aux exigences de ce deuxième élément. Je juge qu'il faisait des démarches soutenues pour trouver du travail. Je juge aussi que le nombre d'emplois auxquels il a postulé est suffisant pour la période de recherche d'emploi.

– **Limitation induite des chances de retourner au travail**

[58] Le prestataire a bel et bien établi des conditions personnelles qui ont peut-être limité à tort ses chances de retourner au travail.

[59] J'ai déjà conclu que le prestataire était un étudiant à temps plein qui n'a pas réfuté la présomption de non-disponibilité. Lorsqu'il a discuté avec la Commission de mener ses études secondaires à terme, le prestataire a dit qu'il n'avait pas été en mesure de travailler à temps plein. C'est seulement après la décision initiale de la Commission, soit le refus de lui verser des prestations, qu'il a dit qu'il était prêt à travailler et disponible pour travailler à temps plein.

[60] Même si j'ai conclu que le prestataire voulait travailler et qu'il a fait assez d'efforts pour trouver un emploi, je juge que le fait qu'il allait à l'école était une condition personnelle qui limitait sa disponibilité. Je tiens à répéter que le prestataire a d'abord dit qu'il n'abandonnerait pas ses cours pour accepter un emploi à temps plein. J'ai accordé

peu de poids à ce qu'il a dit plus tard, c'est-à-dire qu'il abandonnerait ses cours pour accepter un poste. Je conclus donc que le fait d'aller à l'école a peut-être limité à tort ses chances de retourner au travail.

– **Somme toute, le prestataire était-il capable de travailler et disponible pour travailler?**

[61] À la lumière de mes conclusions sur les trois éléments analysés, je conclus que le prestataire n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et disponible à cette fin, mais incapable de trouver un emploi convenable.

[62] Le représentant du prestataire a fait valoir que la Commission avait approuvé les prestations du prestataire, puis qu'elle les avait refusées avant de finalement accueillir sa demande en partie, et ce, malgré le fait qu'il lui a donné les mêmes renseignements.

[63] Le dossier de la Commission comprend certaines des déclarations que le prestataire remplissait toutes les deux semaines. Il a déclaré qu'il allait à l'école dans les déclarations visant quatre semaines en mars et en avril 2021. Il a fait la même déclaration pour quatre semaines en août et en septembre 2021. La décision de la Commission de refuser les prestations du prestataire a entraîné un trop-payé (des prestations versées en trop).

[64] La Commission mentionne un article particulier de la loi. Elle explique que cette partie de la loi lui permet de vérifier à tout moment la disponibilité d'une personne après lui avoir versé des prestations¹⁶.

[65] L'article de loi cité par la Commission est une mesure temporaire liée à la pandémie. Il explique comment appliquer la disposition normale sur la disponibilité pour les prestataires qui sont aux études. Je comprends que le prestataire a l'impression que la Commission a d'abord approuvé ses prestations avant de les lui refuser. Toutefois, je constate que la loi permet à la Commission de vérifier la disponibilité du prestataire en

¹⁶ Selon l'article 153.161 de la *Loi*.

lui demandant de prouver qu'il était disponible pour travailler durant la période pour laquelle elle lui a déjà versé des prestations. C'est ce qu'elle a fait.

Conclusion

[66] Le prestataire n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler au sens de la loi. C'est pourquoi je conclus qu'il ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi.

[67] Par conséquent, l'appel est rejeté avec des modifications. Par souci de clarté, je conclus que le prestataire n'est pas inadmissible aux termes de l'article 50 de la *Loi*. Toutefois, il est inadmissible au titre de l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

Audrey Mitchell

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