



[TRADUCTION]

Citation : *RV c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2021 TSS 991

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

Décision

Partie appelante : R. V.
Partie intimée : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Décision portée en appel : Décision de révision (432625) rendue le 10 septembre 2021 par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Linda Bell
Mode d'audience : Téléconférence
Date de l'audience : Le 20 octobre 2021
Personne présente à l'audience : Appelant
Date de la décision : Le 21 octobre 2021
Numéro de dossier : GE-21-1730

Décision

[1] J'accueille l'appel.

[2] Le prestataire a démontré qu'il répondait aux exigences de disponibilité durant sa formation à temps plein. Par conséquent, il a droit aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 22 novembre 2020.

Aperçu

[3] Le prestataire a commencé à travailler à temps partiel à l'aéroport en 2015. Lorsque son emploi avec AFS a pris fin en 2016, il a commencé à travailler pour SA. Au cours des quatre années suivantes, il a continué à travailler pendant qu'il allait au collège et à l'université à temps plein. Il a aussi entamé une formation pour obtenir une licence de pilote professionnel tout en continuant à travailler à temps partiel pour SA.

[4] Lorsque la pandémie mondiale de COVID-19 s'est déclarée en mars 2020, les vols ont été cloués au sol et les activités des aéroports ont été réduites au minimum. Comme il n'y avait pas de travail pour le prestataire, il a reçu la Prestation canadienne d'urgence jusqu'en octobre 2020¹.

[5] Lorsque les aéroports ont commencé à rouvrir, le prestataire prenait autant de quarts de travail que possible à SA. Pendant ce temps, il cherchait un autre emploi à temps partiel pour augmenter ses revenus. Il a poursuivi sa formation pour obtenir une licence de pilote professionnel et s'est inscrit à des cours qui ont commencé autour du 15 août 2020.

[6] Ses heures et sa rémunération demeuraient faibles, alors le prestataire a parlé à un agent de Service Canada, qui lui a dit qu'il remplissait les conditions requises pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il a demandé des prestations d'assurance-emploi le 22 novembre 2020. Dans les déclarations qu'il remplissait toutes les deux semaines, il a indiqué le nombre de jours où il était en formation et non disponible

¹ Le gouvernement a créé la Prestation canadienne d'urgence dans le but de verser le plus rapidement possible des prestations à la population canadienne pendant la pandémie mondiale de COVID-19. Il s'agissait d'une prestation temporaire versée par l'Agence du revenu du Canada.

pour travailler chaque semaine. Il a aussi déclaré toutes ses heures de travail et sa rémunération².

[7] La Commission a passé en revue les déclarations remplies par le prestataire. Elle a conclu qu'il ne remplissait pas les exigences de disponibilité. Elle a donc imposé un arrêt de paiement rétroactif (elle a déclaré le prestataire inadmissible) en date du 22 novembre 2020. Cela a entraîné un trop-payé (prestations d'assurance-emploi versées en trop). Après avoir fait une révision, la Commission a décidé de maintenir sa décision.

[8] Le prestataire n'est pas d'accord avec la Commission. Il fait appel au Tribunal de la sécurité sociale. Il dit qu'avant de toucher des prestations d'assurance-emploi, il travaillait seulement à temps partiel et suivait une formation à temps plein. Lorsque son employeuse a réduit ses heures de travail pendant la pandémie mondiale de COVID-19, il a demandé plus d'heures et s'est mis à chercher un autre emploi à temps partiel. Il affirme qu'il était disponible pour travailler pendant qu'il suivait sa formation à temps plein.

Question en litige

[9] Le prestataire remplissait-il les exigences de disponibilité pendant qu'il suivait une formation à temps plein?

Analyse

[10] Il y a deux articles de loi qui exigent que les prestataires démontrent leur disponibilité pour le travail³. La Commission affirme que l'appelant était inadmissible au titre des deux articles parce qu'il n'a pas démontré qu'il était capable de travailler et

² Voir les déclarations du prestataire aux pages GD3-16 à GD3-215 du dossier d'appel.

³ L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne n'est pas admissible au bénéfice des prestations pour tout jour ouvrable d'une période de prestations pour lequel elle ne peut prouver qu'elle était, ce jour-là, capable de travailler et disponible à cette fin et incapable d'obtenir un emploi convenable. L'article 50(8) de la *Loi* prévoit que, pour obtenir une telle preuve, la Commission peut exiger que la personne prouve qu'elle fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable pendant qu'il suivait une formation non approuvée⁴.

[11] La Cour d'appel fédérale a déclaré que les personnes qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler⁵. La présomption s'applique seulement aux personnes qui étudient à temps plein. La présomption est réfutable. Cela veut dire qu'elle peut ne pas s'appliquer.

Démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable

[12] Dans les observations qu'elle a présentées au Tribunal, la Commission fait référence à l'inadmissibilité aux termes de l'article 50(8) de la *Loi*. Cette disposition oblige le prestataire à prouver qu'il fait des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable en fournissant les détails de sa recherche d'emploi.

[13] Je ne tire aucune conclusion au sujet de l'article 50(8) de la *Loi* parce que rien n'indique que la Commission a rendu une décision au titre de cet article⁶.

[14] Dans sa lettre de décision du 24 août 2021, la Commission précise que le prestataire n'est pas admissible aux prestations parce qu'il suivait un cours de formation de sa propre initiative et qu'il n'a pas prouvé sa disponibilité pour le travail. La décision de révision datée du 10 septembre 2021 mentionne uniquement la question de la disponibilité pour le travail. Rien n'indique que la Commission a rendu une décision au sujet des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable⁷. De plus, rien ne montre qu'elle a demandé au prestataire de présenter la preuve de ses démarches de recherche d'emploi. Je ne tire donc aucune conclusion aux termes de l'article 50(8) de la *Loi*.

⁴ Voir les observations de la Commission à la page GD4-1 du dossier d'appel.

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

⁶ L'article 113 de la *Loi* confère au Tribunal de la sécurité sociale le pouvoir de trancher les questions en litige qui ont déjà été tranchées et révisées par la Commission.

⁷ Selon l'article 50(8) de la *Loi*.

[15] Je vais maintenant voir si la présomption s'applique au prestataire et s'il l'a réfutée. Ensuite, je vérifierai s'il était capable de travailler, disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable.

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

– La présomption s'applique-t-elle au prestataire?

[16] Oui. J'accepte le fait que le prestataire suivait une formation à temps plein à compter du 15 août 2020⁸. Ainsi, la présomption s'applique.

[17] Je reconnais que le prestataire a répondu « Oui » à la question « Suivez-vous ou suivrez-vous un cours ou un programme de formation? ». Il a déclaré qu'il consacrait 25 heures ou plus par semaine à sa formation. Il a aussi déclaré qu'il n'était pas disponible pour travailler ou capable de travailler dans les mêmes conditions ou dans de meilleures conditions (comme les heures ou le genre de travail) qu'avant le début de son cours ou programme⁹.

[18] Le prestataire a précisé qu'il était disponible pour travailler dans les mêmes conditions ou dans de meilleures conditions qu'avant. Il dit que sa formation comprenait du temps pour étudier à domicile et du temps de vol à son propre rythme. Il a maintenant terminé ses cours et obtenu sa licence de pilote professionnel tout en continuant à travailler à temps partiel. Il poursuit sa formation avec un cours sur les règles de vol aux instruments multimoteurs qui a commencé en juillet 2021. Je conclus donc que la présomption de non-disponibilité s'applique au prestataire. Je vais maintenant décider si le prestataire a réfuté la présomption.

⁸ La loi a toujours défini la formation à temps plein comme le fait d'assister à des cours du lundi au vendredi durant la matinée, notamment dans les décisions du juge-arbitre du Canada (CUB) 19512, CUB 29264 et CUB 28251.

⁹ Voir la page GD3-6 du dossier d'appel.

– **Le prestataire a-t-il réfuté la présomption?**

[19] Oui, je juge que le prestataire a réfuté la présomption voulant qu'il n'était pas disponible pendant qu'il suivait une formation à temps plein non approuvée. Par conséquent, la présomption ne s'applique plus.

[20] Selon la Commission, pour réfuter la présomption de non-disponibilité, le prestataire doit démontrer que son intention principale est d'accepter immédiatement un emploi convenable comme en témoignent ses démarches de recherche d'emploi, qu'il est prêt à prendre tous les arrangements nécessaires ou qu'il est prêt à abandonner le cours. La Commission ajoute qu'il doit démontrer que le cours passe en deuxième et ne fait pas obstacle à la recherche ou à l'acceptation d'un emploi convenable.

[21] Je ne suis pas d'accord avec la Commission. En effet, selon ce qu'a affirmé la Cour d'appel fédérale, le prestataire peut réfuter la présomption voulant qu'il n'est pas disponible pour le travail s'il montre qu'il a déjà travaillé à temps plein pendant ses études ou s'il établit l'existence de circonstances exceptionnelles¹⁰.

[22] La loi prévoit aussi que les prestataires dont la période de prestations est établie sur la base d'un emploi à temps partiel peuvent ne pas avoir à remplir le critère strict qui s'applique aux étudiantes et étudiants dont la période de prestations est fondée sur un emploi à temps plein¹¹. Pour réfuter la présomption, les prestataires doivent démontrer la continuité de leur travail à temps partiel¹².

[23] Je juge que le prestataire a démontré qu'il a l'habitude de travailler pendant qu'il étudie à temps plein. Plus précisément, il a démontré qu'il travaille à temps partiel de façon continue depuis 2015 tout en suivant des cours à temps plein (au collège, à l'université et dans une école de pilotage où il étudie de façon autonome). Sa situation est exceptionnelle parce que sa période de prestations régulières d'assurance-emploi a été établie entièrement sur la base d'un emploi à temps partiel.

¹⁰ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304 et la décision *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹¹ Voir la décision CUB 13718.

¹² Voir la décision CUB 56122A.

[24] Le prestataire affirme depuis le début qu'il suit une formation à temps plein tout en travaillant à temps partiel depuis 2015. Pendant qu'il recevait des prestations d'assurance-emploi, il a terminé sa formation à son propre rythme. Je le crois lorsqu'il dit qu'il a accepté tous les quarts de travail qu'il pouvait obtenir et qu'il a continué de chercher un autre emploi à temps partiel pendant qu'il achevait sa formation.

[25] Il semble que, pour rendre sa décision, la Commission s'est appuyée sur le fait que le prestataire lui avait dit qu'il ne voulait pas quitter l'école pour accepter un emploi à temps plein. On dirait qu'elle n'a pas considéré le fait que le prestataire avait l'habitude de travailler à temps partiel pendant qu'il fréquentait l'école à temps plein. Elle ne semble pas non plus avoir considéré le fait que la période de prestations régulières a été établie au profit du prestataire uniquement sur la base d'un emploi à temps partiel.

[26] Je juge que le prestataire a réfuté la présomption voulant que, depuis le 15 août 2020, il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il suivait une formation à temps plein. En effet, il a démontré qu'il a travaillé à temps partiel de façon continue tout en suivant une formation.

[27] Réfuter la présomption veut seulement dire qu'on ne présume plus que le prestataire n'était pas disponible. Je dois tout de même examiner les exigences prévues par la *Loi* et décider si le prestataire était effectivement disponible.

Capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable

[28] Je dois voir si le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable¹³. Le prestataire doit prouver trois choses pour montrer qu'il était disponible aux termes de cet article de loi :

¹³ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

- a) Il avait le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable serait offert.
- b) Il a exprimé ce désir par des efforts pour trouver un emploi convenable.
- c) Il n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail¹⁴.

[29] Pour trancher la question de la disponibilité¹⁵, je dois évaluer chacun de ces éléments en tenant compte de l'attitude et de la conduite du prestataire¹⁶.

– **Le prestataire souhaite-t-il retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est disponible?**

[30] Oui. Le prestataire a manifesté le désir de retourner sur le marché du travail dès qu'un emploi convenable est disponible. Lorsque les aéroports ont considérablement réduit leurs services en mars 2020, il a activement cherché un autre emploi pour ajouter des heures de travail à celles qu'il pouvait obtenir auprès de son ancienne employeuse. Je conclus donc que le prestataire a démontré qu'il voulait retourner sur le marché du travail aussitôt qu'un emploi convenable était disponible.

– **Le prestataire a-t-il fait des efforts pour trouver un emploi convenable?**

[31] Oui. Le prestataire fait des efforts pour trouver un emploi convenable depuis mars 2020. Il a poursuivi ses recherches pendant qu'il achevait ses études à son propre rythme. Même si je ne suis pas obligée de le faire, j'ai tenu compte de la liste des activités de recherche d'emploi qui figure ci-dessous pour guider ma décision au sujet de ce deuxième élément.

[32] Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente une liste de neuf activités de recherche d'emploi dont je dois tenir compte. En voici quelques exemples¹⁷ :

¹⁴ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

¹⁶ Voir la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, A-1472-92 et la décision *Carpentier c Le procureur général du Canada*, A-474-97.

¹⁷ Voir l'article 9.001 du *Règlement*.

- évaluer les possibilités d'emploi;
- faire des recherches dans des banques d'emploi en ligne ou sur les médias sociaux;
- mettre à jour son curriculum vitæ et rédiger des lettres de présentation;
- faire du réseautage et de la sollicitation à froid;
- présenter des demandes d'emploi.

[33] Le prestataire affirme qu'il a commencé à chercher du travail aussitôt que l'aéroport a réduit l'offre de service en mars 2020. Pour ce faire, il a mis à jour son curriculum vitæ et rédigé des lettres de présentation. Il a fait des recherches en ligne et de la sollicitation à froid en distribuant son curriculum vitae dans quatre ou cinq aéroports de sa région. Ses démarches n'ont pas porté fruit. Il a aussi continué d'accepter tous les quarts de travail qu'il pouvait obtenir dans son emploi actuel à SA.

[34] Le prestataire explique qu'à l'occasion, il travaillait au noir pendant ses études secondaires, avant de commencer à travailler pour AFS et SA à l'aéroport. Il a fait l'entretien (nettoyage) d'aéronefs et travaillé dans l'aire de trafic, notamment pour guider les appareils et transporter les bagages.

[35] Je reconnais que la période de prestations établie au profit du prestataire reposait uniquement sur un emploi à temps partiel. Il a continué à travailler pour son employeuse précédente pendant qu'il cherchait un autre emploi à temps partiel.

[36] Je remarque que, dans les déclarations qu'il remplissait toutes les deux semaines, le prestataire a indiqué le nombre de jours où il n'était pas disponible. Il explique que ce sont les jours où il suivait la formation. Il a aussi inscrit ses heures de travail et sa rémunération dans chaque déclaration¹⁸.

[37] Il n'existe pas de formule pour déterminer la durée du délai raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi. Je dois donc tenir compte des circonstances propres à chaque affaire¹⁹. Dans cette affaire-ci, les répercussions économiques de la

¹⁸ Voir les déclarations remplies toutes les deux semaines aux pages GD3-15 à GD3-215.

¹⁹ Selon la section 10.4.1.4 du *Guide de la détermination de l'admissibilité*.

pandémie mondiale de COVID-19 ainsi que les ordonnances émises par la santé publique et le gouvernement fédéral au sujet des activités dans les aéroports sont des circonstances qu'il faut prendre en compte lorsqu'on détermine le délai raisonnable pour explorer les possibilités d'emploi.

[38] Compte tenu de ce qui précède, je conclus que les efforts du prestataire sont suffisants pour répondre aux exigences du deuxième élément. En effet, il a prouvé qu'il était disponible pour occuper un emploi convenable et qu'il en cherchait un activement tout en suivant une formation à temps plein.

– **Le prestataire a-t-il établi des conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail?**

[39] Non. Je juge que le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui auraient pu limiter à tort ses chances de retourner sur le marché du travail, et ce, depuis le 22 novembre 2020. C'est la période où il fréquentait l'école à temps plein et pour laquelle la Commission l'a déclaré inadmissible au bénéfice des prestations.

[40] Selon la Commission, le prestataire ne peut pas prouver qu'il était disponible pour le travail à compter du 22 novembre 2020 parce qu'il ne cherchait pas un emploi à temps plein pendant qu'il fréquentait l'école de sa propre initiative. Je ne suis pas d'accord avec la Commission. En effet, la loi ne précise pas qu'il doit chercher un emploi à temps plein. Le prestataire doit plutôt prouver qu'il est disponible pour exercer un emploi convenable et qu'il cherche un tel emploi.

[41] J'admets qu'il y a des circonstances exceptionnelles dans la présente affaire parce que la période de prestations d'assurance-emploi a été établie au profit du prestataire sur la base d'un travail à temps partiel. De plus, il n'a pas demandé de prestations d'assurance-emploi pour les jours où il suivait la formation à temps plein et où il n'était pas disponible pour travailler. Au lieu de cela, comme je l'ai mentionné plus haut, il a inscrit les jours où il n'était pas disponible dans les déclarations qu'il remplissait toutes les deux semaines. Il a aussi déclaré ses heures de travail et sa rémunération. Ainsi, il a touché seulement une partie des prestations d'assurance-

emploi, c'est-à-dire pour les jours où il était disponible et où il cherchait activement un emploi convenable²⁰.

[42] Je conclus que le prestataire cherchait un emploi convenable sans établir de conditions. Je crois le prestataire lorsqu'il dit qu'il était disponible pour occuper un emploi convenable et qu'il faisait activement des recherches pour en trouver un. Il a continué de demander plus de quarts de travail à son ancienne employeuse. Il a également posé sa candidature à des emplois convenables étant donné ses compétences et son expérience, même après avoir été rappelé au travail par SA. Après avoir obtenu sa licence de pilote, il a élargi la portée de sa recherche d'emploi et inclus des postes de pilote à plusieurs aéroports situés dans des villes voisines.

[43] Les éléments de preuve mentionnés plus haut appuient la conclusion selon laquelle le prestataire n'a pas établi de conditions personnelles qui limitaient à tort ses chances de retourner sur le marché du travail.

Le prestataire était-il capable de travailler, disponible pour travailler et incapable de trouver un emploi convenable?

[44] Oui. Après avoir examiné mes conclusions sur chacun des trois éléments, je juge que, depuis le 22 novembre 2020, le prestataire a démontré qu'il était capable de travailler et disponible pour travailler, mais incapable de trouver un emploi convenable²¹.

Conclusion

[45] Le prestataire a réfuté la présomption de non-disponibilité durant une formation à temps plein non approuvée. Il a démontré qu'il remplissait les exigences de disponibilité pendant qu'il suivait une formation à temps plein.

²⁰ Voir les déclarations remplies toutes les deux semaines aux pages GD3-15 à GD3-215.

²¹ Selon l'article 18(1)(a) de la *Loi*.

[46] Par conséquent, j'accueille l'appel.

Linda Bell

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