



Citation : *SL c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1094

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

Décision

Partie appelante : S. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (460262) datée du 16 mars 2022 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 6 juin 2023

Personne présente à l'audience : Appelante

Date de la décision : Le 8 juin 2023

Numéro de dossier : GE-23-109

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021.

APERÇU

[3] L'appelante a demandé des prestations régulières le 8 novembre 2020. Le 20 avril 2021, elle a déclaré à un employé de la Commission qu'elle avait fait des démarches pour se trouver un emploi à temps partiel et qu'elle en avait trouvé un. Pour cette raison, elle a expliqué qu'elle n'était plus à la recherche d'un emploi parce qu'elle étudie à temps plein et qu'elle est disponible pour travailler à temps plein uniquement pendant l'été.¹

[4] Le 16 mars 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a révisé en faveur de l'appelante une partie de la décision qu'elle avait initialement rendue. Elle a conclu que l'appelante n'avait pas volontairement quitté son emploi chez « Allo mon coco ».

[5] Cependant, elle a maintenu la décision qu'elle avait rendue concernant la disponibilité de l'appelante. Elle a décidé qu'elle n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi du 11 octobre 2020 au 30 avril 2021 parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative et qu'elle n'était pas disponible pour travailler. La Commission a précisé qu'à compter du 6 décembre 2021, l'appelante était disponible pour travailler uniquement à temps partiel.

[6] L'appelante a contesté cette décision devant la division générale du Tribunal.

[7] Le 28 octobre 2021, la division générale du Tribunal a décidé que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire en décidant de vérifier et de réexaminer la demande de prestations de l'appelante. La division générale a donc

¹ Pièce GD3-20.

décidé que la Commission ne pouvait pas déterminer rétroactivement que l'appelante n'était pas admissible à recevoir des prestations.

[8] La Commission a contesté cette décision devant la division d'appel du Tribunal. Elle a fait valoir que la division générale avait commis une erreur de droit en interprétant qu'il était question du pouvoir de réexamen conformément à l'article 52 de la Loi alors que la décision a été rendue suivant le paragraphe 153.161(2) de la Loi. De plus, elle fait valoir que la division générale n'a pas tenu compte de la preuve au dossier lorsqu'elle affirme que la Commission n'a pas demandé à l'appelante de prouver sa disponibilité.

[9] Le 29 décembre 2022, la division d'appel du Tribunal a accueilli l'appel et elle a décidé que la Commission avait exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire conformément à l'article 153.161 de la Loi. La division d'appel reconnaît que cet article a été adopté de façon temporaire pour permettre à la Commission de vérifier des prestations qu'elle avait déjà accordées. Cependant, elle retourne le dossier devant la division générale afin de déterminer si l'appelante était disponible pour travailler du 11 octobre 2020 au 30 avril 2021.

[10] Il a été décidé que la Commission a correctement exercé son pouvoir discrétionnaire de vérification. Je dois donc trancher uniquement la question de la disponibilité de l'appelante.

[11] Pour recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, l'appelante doit être disponible pour travailler. La disponibilité est une exigence continue. Cela signifie que l'appelante doit être à la recherche d'un emploi.

[12] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle explique que même si elle est étudiante à temps plein, elle est disponible pour travailler les soirs et la fin de semaine. Elle fait valoir qu'elle a été honnête en divulguant toute sa situation au moment de demander des prestations.

[13] Je dois déterminer si l'appelante était disponible pour travailler au sens de la Loi et si elle peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. L'appelante doit prouver sa

disponibilité selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'elle doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'elle était disponible pour travailler.

QUESTION EN LITIGE

[14] L'appelante était-elle disponible pour travailler entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021 ?

ANALYSE

[15] Deux articles de Loi différents exigent qu'un prestataire démontre qu'il est disponible pour travailler. La Commission a décidé que l'appelante était inadmissible selon ces deux articles. L'appelante doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[16] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'un prestataire doit prouver qu'il fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable.² Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».³ Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[17] Deuxièmement, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit aussi que la partie prestataire doit prouver qu'elle est « capable de travailler et disponible à cette fin », mais qu'elle est incapable d'obtenir un emploi convenable.⁴ La jurisprudence énonce trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible ».⁵

[18] De plus, la Cour d'appel fédérale a déjà statué que les prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.⁶ C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ». Cela signifie que l'on considère que les personnes qui sont aux études et/ou qui suivent une formation ne sont

² Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

³ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁴ Voir l'article 18(1)(a) de la Loi.

⁵ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve démontre qu'elles sont aux études ou qu'elles suivent une formation à temps plein.

[19] Je vais d'abord déterminer si la présomption de non-disponibilité s'applique à la situation de l'appelante et si je dois conclure qu'elle n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle étudiait à temps plein. Si nécessaire, j'examinerai ensuite les deux articles de Loi portant sur la disponibilité.

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

[20] La présomption de non-disponibilité s'applique uniquement aux personnes qui étudient à temps plein.

– L'appelante est étudiante à temps plein

[21] La Commission indique que la formation à laquelle participait l'appelante n'était pas autorisée. Elle affirme que l'appelante investissait 45 heures par semaine à la participation de ses cours et à ses travaux. Comme elle était étudiante à temps plein et qu'elle a déclaré qu'elle n'était pas disponible pour travailler à temps plein pendant cette période, la Commission affirme que la présomption de non-disponibilité s'applique et que l'appelante n'est pas disponible pour travailler au sens de la Loi.

[22] La Commission fait également valoir que l'appelante a indiqué n'être disponible pour travailler que 2 ou 3 matinées par semaine et que si un emploi lui avait été offert, elle n'aurait pas abandonné sa formation. La Commission soutient que, pendant cette période, la priorité de l'appelante était de terminer sa formation.

[23] L'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein à l'Université Laval du 31 août 2020 au 30 avril 2021 afin d'obtenir un certificat en dépendances. Elle explique qu'elle a déjà travaillé à temps partiel pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[24] Elle a également déclaré à la Commission qu'elle consacrait 45 heures à sa formation.⁷

[25] Je présume que la formation à laquelle participe l'appelante la rend non disponible pour travailler au sens de la Loi.

[26] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.⁸

[27] Ces principes sont les suivants⁹:

- Les exigences de présence au cours ;
- Le consentement de la prestataire à abandonner ses études pour accepter un emploi ;
- Le fait que la 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 cours.

[28] L'appelante étudie à temps plein. Par contre, la présomption selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler peut être réfutée (c'est-à-dire qu'on peut montrer qu'elle ne s'applique pas). Si la présomption est réfutée, elle ne s'applique pas.

[29] L'appelante peut réfuter cette présomption de deux façons. Elle peut démontrer qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.¹⁰ Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas.¹¹

⁷ Pièce GD3-26.

⁸ *Landry, A-719-91, Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

⁹ Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

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

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

[30] Le 13 janvier 2022, l'appelante a déclaré à la Commission qu'elle avait quitté son emploi pour retourner aux études.¹²

[31] Le 13 mai 2022, l'appelante a transmis un formulaire à la Commission. Elle a alors déclaré qu'elle étudiait à temps plein et qu'elle consacrait plus de 25 heures par semaine à sa formation. Elle a alors indiqué qu'elle devait participer à ses cours selon un horaire précis et qu'elle participait à ses cours du lundi au dimanche.¹³

[32] Elle a également déclaré que si un emploi lui était offert, elle modifierait son horaire de cours afin de l'accepter et qu'elle a fait des efforts pour se trouver un emploi à temps partiel.

[33] Même si je comprends que l'appelante a déjà travaillé à temps partiel tout en étudiant à temps plein, elle ne démontre pas qu'elle travaillait à temps plein tout en étudiant et elle ne présente pas non plus de circonstances exceptionnelles qui lui auraient permis de travailler tout en suivant sa formation.

[34] Même si elle avait déclaré à la Commission qu'elle devait participer à ses cours selon un horaire précis, lors de l'audience, elle a expliqué qu'elle avait la possibilité de participer à ses cours à distance.

[35] Cependant, bien qu'elle ait eu cette possibilité, l'appelante n'a pas démontré que dans son cas, cette circonstance lui permettrait de travailler à temps plein tout en suivant sa formation. En d'autres mots, l'appelante n'a pas démontré que cette situation lui permettait d'être disponible pour travailler. L'appelante était disponible pour travailler les soirs et la fin de semaine, en dehors de son horaire de cours, et elle n'avait pas l'intention de quitter sa formation pour accepter un emploi à temps plein. Pendant cette période, sa priorité était de terminer sa formation.¹⁴

¹² Pièce GD3-28.

¹³ Pièces GD3-22 et suivantes.

¹⁴ Pièces GD3-20, GD3-24, GD3-26 et GD3-28.

[36] Pour réfuter la présomption de non-disponibilité, je n'ai pas à évaluer les démarches d'emploi que l'appelante a faites. Je dois déterminer si ces démarches sont habituelles et raisonnables seulement si la présomption de non-disponibilité est réfutée. Néanmoins, l'appelante a indiqué lors de l'audience qu'elle n'avait pas fait de démarches pour se trouver un emploi entre le 11 octobre 2020 et le début du mois de mars 2021 parce qu'elle attendait d'être rappelée par son employeur et que les circonstances entourant la pandémie de la Covid-19 ont entravé ses possibilités de faire des démarches pour se trouver un emploi pendant cette période.

[37] Cependant, elle explique qu'elle a sollicité un employeur, Ben & Florentine, au début du mois de mars 2021 et qu'elle a commencé à travailler à temps partiel pour cet employeur en avril 2021.

[38] En ce sens, la division d'appel du Tribunal a rendu plusieurs décisions indiquant non seulement qu'il n'est pas suffisant d'attendre d'être rappelé par son employeur pour démontrer sa disponibilité à travailler, mais qu'un étudiant à temps plein qui démontre qu'il a l'habitude de travailler à temps partiel n'est pas admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi.¹⁵

[39] Bien que je comprenne que l'appelante se dit disponible pour travailler à temps partiel tout en étudiant à temps plein, cette intention n'est pas suffisante pour réfuter la présomption de non-disponibilité. Il ne suffit pas de se dire disponible puisque la disponibilité, au sens de la Loi, est une question de faits.

[40] Je suis d'avis que l'appelante n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'elle étudiait à temps plein.

[41] Les faits démontrent que l'appelante se consacrait à ses études à raison de 45 heures par semaine pour la participation à ses cours ainsi qu'à ses travaux.

¹⁵ Voir à titre d'exemple cette décision : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RT 2023 TSS 223*.

[42] Et, la situation décrite par l'appelante quant à la possibilité de suivre ses cours à distance ne constitue pas une circonstance exceptionnelle qui lui aurait permis de travailler tout en suivant ses cours. L'appelante était occupée par ses cours et elle n'avait pas l'intention d'abandonner sa formation qui était sa priorité pendant cette période.

[43] Ainsi, l'appelante n'a pas démontré qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.¹⁶ Elle n'a pas non plus démontré qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas qui lui aurait permis de travailler à temps plein tout en étudiant à temps plein.¹⁷

[44] L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021.

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

[45] Puisque la présomption n'est pas réfutée, cela signifie que l'on présume que l'appelante n'est pas disponible. L'appelante est étudiante à temps plein et je conclus qu'elle n'est pas disponible pour travailler entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021.

[46] Dans ce cas, étant donné que la présomption de disponibilité n'est pas réfutée, il n'est pas pertinent d'analyser le critère suivant.

[47] L'appelante n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021. La présomption de non-disponibilité s'applique.

– **Alors, l'appelante était-elle capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[48] L'appelante a déclaré qu'elle a été honnête lorsqu'elle a produit sa demande de prestations et je crois sa bonne foi. Même si je comprends sa déception, comme je l'ai expliqué lors de l'audience, le Tribunal n'est pas compétent pour accorder une demande de défalcation d'un trop-payé. L'appelante peut cependant présenter une demande de

¹⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁷ Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

défalcation directement à la Commission. Une entente de paiement peut également être conclue.

[49] Selon les critères établis par la Loi et la jurisprudence, il est plus probable qu'improbable que l'appelante n'était pas disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation à temps plein parce que, dans son cas, la présomption de non-disponibilité n'est pas réfutée.

CONCLUSION

[50] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 11 octobre 2020 et le 30 avril 2021. C'est pourquoi je conclus qu'elle n'est pas admissible à recevoir des prestations pendant cette période.

[51] L'appel est rejeté.

Josée Langlois

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