



[TRADUCTION]

Citation : *KM c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 971

Tribunal de la sécurité sociale du Canada Division d'appel

Décision

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

Partie intimée : K. M.

Représentante : V. M.

Décision portée en appel : Décision rendue par la division générale
le 3 janvier 2023 (GE-22-3020)

Membre du Tribunal : Candace R. Salmon

Mode d'audience : Téléconférence

Date de l'audience : Le 15 juin 2023

Personnes présentes à l'audience : Représentante de l'appelante
Intimée
Représentant de l'intimée

Date de la décision : Le 25 juillet 2023

Numéro de dossier : AD-23-86

Décision

[1] L'appel est accueilli. La division générale a commis une erreur de droit (elle n'a pas suivi la loi correctement). Je substitue ma décision à celle de la division générale.

[2] La prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler du 15 mai 2022 au 9 décembre 2022. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Aperçu

[3] K. M. est la prestataire dans cette affaire. Elle a demandé des prestations régulières d'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a décidé qu'elle n'était pas admissible au bénéfice des prestations parce qu'elle n'avait pas prouvé qu'elle était disponible pour travailler pendant qu'elle suivait une formation à temps plein.

[4] La prestataire a porté la décision de la Commission en appel à la division générale du Tribunal. Son appel a été accueilli. Maintenant, la Commission fait appel de la décision de la division générale à la division d'appel du Tribunal. Elle soutient que la division générale a commis une erreur de droit.

[5] Je suis d'accord. Le Tribunal doit suivre certaines décisions des cours et interpréter correctement la loi. Si on se fie aux décisions exécutoires du passé, la prestataire n'était pas disponible pour travailler et n'avait pas droit aux prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle suivait sa formation.

Questions en litige

[6] Voici les questions à trancher dans le présent appel :

- a) La division générale a-t-elle commis une erreur de droit en ignorant la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale?

- b) Si la division générale a commis une erreur, quelle est la meilleure façon de la corriger?
- c) La prestataire était-elle disponible pour travailler du 15 mai 2022 au 9 décembre 2022?

Analyse

[7] Le Tribunal doit respecter la loi, y compris la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*. Elle décrit le rôle de la division d'appel. La division d'appel n'offre pas aux parties l'occasion de plaider de nouveau leur cause. Elle décide si la division générale a commis l'une des erreurs énumérées dans la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

[8] Je peux intervenir dans la présente affaire s'il y a une erreur de droit dans la décision de la division générale.¹

La division générale a commis une erreur de droit en ignorant la jurisprudence de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale

[9] La division générale devait décider si la prestataire était disponible pour travailler.²

[10] La décision *Faucher* énumère trois éléments à prendre en considération pour trancher la question de la disponibilité³ :

- La personne veut-elle retourner travailler aussitôt qu'un emploi convenable lui est offert?
- La personne a-t-elle fait des démarches raisonnables pour trouver un emploi convenable?

¹ Les erreurs dont je peux tenir compte, aussi appelées « moyens d'appel », sont énumérées à l'article 58(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

² L'article 18(1)(a) de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'une personne doit être capable de travailler et disponible pour le faire pour recevoir des prestations d'assurance-emploi.

³ Voir *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, 1997 CanLII 4856.

- La personne a-t-elle établi des conditions personnelles qui pourraient limiter indûment ses chances de retourner travailler?

[11] La prestataire travaillait comme assistante en soins continus non accréditée. Pendant la pandémie, son employeur a décidé qu'il préférerait avoir du personnel accrédité. L'employeur offrait aux assistants et assistantes en soins continus non accrédités la possibilité d'obtenir une certification dans le cadre d'un programme collégial. L'employeur n'a pas parrainé la prestataire dans le cadre du programme et le programme n'était pas un stage au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[12] Selon la prestataire, elle n'aurait probablement pas perdu son emploi si elle n'avait pas obtenu sa certification, mais elle aurait perdu des heures de travail parce que l'employeur préférerait utiliser des assistants et assistantes certifiés.⁴

[13] La prestataire a suivi le programme d'accréditation en assistance en soins continus du 15 mai 2022 au 9 décembre 2022. Elle dit qu'elle suivait des cours en ligne obligatoires du lundi au mercredi d'environ 8 h à 17 h. Elle faisait également un stage chez son employeur le jeudi et le vendredi, 8 heures par jour. Bien que ces heures étaient requises dans le cadre de son programme de formation, elle a été rémunérée.⁵

[14] La division générale a souligné que les personnes qui étudient à temps plein et qui travaillent en fonction de leur horaire scolaire sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.⁶ C'est ce qu'on appelle la « présomption de non-disponibilité ».

[15] Toutefois, la division générale a décidé que même si suivre une formation était un choix personnel, cela ne limitait pas trop les chances de la prestataire de retourner travailler. En effet, elle avait un emploi où les quarts de travail étaient disponibles 24 heures sur 24. La division générale a conclu que cela prouvait que la prestataire

⁴ L'enregistrement de l'audience de la division générale, environ à 22 min 25 s

⁵ L'enregistrement de l'audience de la division générale, environ à 34 min 20 s

⁶ Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale. Voir aussi la décision *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743 au paragraphe 35.

avait des circonstances exceptionnelles qui écartaient la présomption de non-disponibilité.⁷

[16] La Commission soutient que la division générale a mal compris la loi sur la disponibilité. Elle dit que les personnes qui limitent leur disponibilité en fonction de leur horaire scolaire ne sont pas disponibles pour travailler.

[17] Plus particulièrement, la Commission fait référence à plusieurs décisions de la Cour d'appel fédérale que la division générale aurait dû suivre.⁸ Ces décisions indiquent que le fait de vouloir travailler le soir et la fin de semaine démontre un manque de disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces décisions montrent également que le fait de restreindre sa disponibilité aux soirs et aux fins de semaine est une condition personnelle qui limite trop les chances d'une personne de retourner travailler.

[18] La prestataire affirme que malgré sa formation de mai à décembre 2022, elle était néanmoins disponible 16 heures par jour pour travailler.⁹ Elle soutient que dire qu'elle n'était pas disponible du tout parce qu'elle n'était pas disponible de 8 h à 17 h les jours de semaine est [traduction] « une perspective un peu bornée ». Elle dit aussi que la Commission ne tient pas compte du fait qu'elle travaillait dans le domaine de la santé, où les quarts de travail sont offerts 24 heures par jour.

– **Décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale et présomption de non-disponibilité**

[19] Je suis d'accord avec la Commission. La division générale n'avait pas de bonnes raisons d'ignorer les décisions exécutoires de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale, comme *Horton* et *Gagnon*.¹⁰ Bref, la prestataire a fait passer sa formation en

⁷ Voir le paragraphe 42 de la décision de la division générale.

⁸ Voir, par exemple, la décision *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313, la décision *Vézina c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 198 et la décision *Canada (Procureur général) c Gauthier*, 2006 CAF 40.

⁹ À l'audience, la prestataire a dit que ses cours prenaient fin habituellement à 16 h, alors elle aurait été libre de travailler par la suite. Il n'est pas primordial pour moi de décider si elle terminait à 16 h ou à 17 h, parce que cela n'a aucune incidence sur l'issue de cette décision.

¹⁰ Voir *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321 et *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

premier et son travail en deuxième. Les tribunaux ont clairement établi qu'une personne ne peut pas réduire ou modifier ses heures de disponibilité en raison d'une formation.

[20] La division générale a fait référence à l'arrêt *Horton* pour appuyer l'affirmation selon laquelle les personnes qui étudient à temps plein en fonction de leur horaire scolaire sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.¹¹ La décision précise également que la présomption de non-disponibilité ne peut être écartée que dans des circonstances exceptionnelles. Elle ajoute qu'une personne qui est disponible pour travailler seulement en dehors de son horaire scolaire restreint sa disponibilité et n'est pas disponible pour travailler au sens de la loi.¹²

[21] Dans l'affaire *Horton*, le prestataire pensait qu'il pouvait se rendre disponible pour travailler tout en suivant des cours universitaires à temps plein. La Cour a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une disponibilité au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Elle a dit que le fait d'adapter son horaire de travail à un programme d'études à temps plein n'est pas une disponibilité au sens de la loi.¹³

[22] Dans l'arrêt *Gagnon*, le prestataire a quitté un emploi à temps plein pour travailler à temps partiel et étudier à temps plein.¹⁴ Au départ, il était considéré comme disponible pour travailler parce qu'il n'avait pas rompu ses liens d'emploi et parce qu'il faisait toujours partie du marché du travail pendant ses études. La Cour a déclaré que cette conclusion démontrait une mauvaise compréhension du concept de disponibilité.

[23] Même si la prestataire n'a pas limité sa disponibilité de la même façon que M. Gagnon, le résultat est le même. Les tribunaux ont toujours déclaré qu'une personne ne doit pas imposer de restrictions à sa disponibilité qui limiteraient trop ses chances de travailler.

¹¹ Voir le paragraphe 39 de la décision de la division générale.

¹² Voir *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743 au paragraphe 35. *Horton* mentionne également le paragraphe 2 de la décision *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313 et le paragraphe 6 de la décision *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

¹³ Voir *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743 au paragraphe 36.

¹⁴ Voir *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321.

[24] La prestataire a modifié sa disponibilité pour travailler afin de suivre une formation et elle veut recevoir des prestations d'assurance-emploi, probablement pour compenser la perte de revenu découlant du fait qu'elle ne travaillait plus à temps plein. Conclure qu'elle a écarté la présomption de non-disponibilité n'est pas conforme au fait qu'elle a demandé des prestations pour compenser sa perte de revenu pendant qu'elle suivait une formation au lieu de travailler.

[25] Pour écarter la présomption, la division générale s'est appuyée sur deux faits :

- Les quarts de travail sont disponibles 24 heures sur 24 dans le domaine de travail de la prestataire.
- La prestataire faisait des quarts de travail pendant qu'elle suivait sa formation.¹⁵

[26] Les personnes qui ont écarté la présomption de non-disponibilité ont démontré au moins un des éléments suivants :

- elles ont l'habitude de travailler à temps plein tout en étudiant à temps plein;
- elles ont un horaire de cours flexible;
- elles étaient prêtes à quitter leurs cours si un emploi convenable devenait disponible.

[27] Par conséquent, en l'absence de preuve pertinente, la division générale a conclu que la prestataire avait écarté la présomption de non-disponibilité.

[28] Dans la présente affaire, rien ne prouvait la conclusion de la division générale selon laquelle la prestataire avait écarté la présomption de non-disponibilité. Elle n'avait pas l'habitude de travailler à temps plein tout en étudiant à temps plein et elle n'était pas disposée à quitter sa formation pour accepter un emploi.¹⁶ Les quarts de travail

¹⁵ Voir les paragraphes 41 à 46 de la décision de la division générale.

¹⁶ La présomption de non-disponibilité peut être écartée si la personne a l'habitude de travailler à temps plein tout en étudiant, mais cela doit être établi au fil des années. Voir *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304 et *Canada (Procureur général) c Lamonde*, 2006 CAF 44. La présomption peut également être écartée par l'existence de circonstances exceptionnelles : voir *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321 et *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349. Le

offerts en dehors des heures normales de 9 h à 17 h ne constituent pas une exception. La preuve n'appuie pas le fait que la prestataire a écarté la présomption.

[29] La division générale aurait dû suivre l'important corpus de décisions de la Cour fédérale et de la Cour d'appel fédérale concernant la disponibilité des étudiants, dont les arrêts *Horton* et *Gagnon*. Les prestataires ne doivent pas limiter leur disponibilité pour suivre un cours. La division générale a commis une erreur de droit lorsqu'elle a ignoré les principes de ces décisions des cours pour conclure que la prestataire avait écarté la présomption de non-disponibilité.

Je vais corriger l'erreur de la division générale en rendant la décision qu'elle aurait dû rendre

[30] Puisque la division générale a commis une erreur, je vais intervenir dans la présente affaire.

[31] Pour corriger les erreurs de la division générale, je peux soit renvoyer le dossier à la division générale pour réexamen ou rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.¹⁷

[32] La Commission affirme que le dossier est complet et me demande de substituer ma décision à celle de la division générale.

[33] À l'audience, la prestataire ne savait pas si elle voulait que je rende la décision que la division générale aurait dû rendre ou si elle voulait que je renvoie le dossier à la division générale pour une nouvelle audience. Elle a dit que l'idée de tenir une autre audience était [traduction] « décourageante ». Comme elle ne savait pas quelle option serait la plus avantageuse, elle ne s'est pas prononcée sur la question.

[34] Je suis convaincue que les parties ont eu une occasion pleine et équitable de présenter leurs arguments à la division générale. Je suis également convaincue que le

7 juillet 2022, la prestataire a dit à la Commission qu'elle ne quitterait pas sa formation pour accepter un emploi (GD3-25).

¹⁷ Voir l'article 59(1) de la *Loi sur le ministère de l'Emploi et du Développement social*.

dossier est complet et que je peux rendre la décision que la division générale aurait dû rendre.

– **La prestataire n’était pas disponible pour travailler du 15 mai 2022 au 9 décembre 2022**

[35] Pour recevoir des prestations régulières d’assurance-emploi, une personne doit démontrer (entre autres choses) qu’elle est « capable de travailler et disponible pour le faire », mais incapable de trouver un emploi convenable.¹⁸ La loi ne définit pas le terme « disponibilité », mais la Cour d’appel fédérale a établi les facteurs énoncés dans l’arrêt *Faucher* pour guider le Tribunal dans son évaluation de la disponibilité d’une personne.

○ **Le Tribunal tient compte du contexte pour évaluer la disponibilité d’une personne**

[36] Je ne peux pas appliquer la jurisprudence sans tenir compte de la preuve. La disponibilité est une question de fait. Cela signifie que je dois quand même me demander si, dans la présente affaire, le fait de ne pouvoir travailler qu’en fonction de ses heures de formation limitait trop les chances de la prestataire de retourner travailler. Une personne n’a pas à démontrer qu’elle est disponible pour tous les emplois. L’accent est plutôt mis sur un emploi convenable.¹⁹

○ **La loi présume que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler**

[37] La loi présume que les personnes qui étudient à temps plein ne sont pas disponibles pour travailler.²⁰

[38] La présomption semble être un moyen de signaler que, pour s’adapter à leur horaire de cours, les personnes qui étudient à temps plein limitent normalement leur disponibilité. Il est donc souvent difficile pour les personnes qui étudient à temps plein de répondre au troisième facteur de l’arrêt *Faucher*.

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

¹⁹ Voir les paragraphes 13 et 14 de la décision *Canada (Procureur général) c Whiffen*, 1994 CanLII 10954 (CAF), ainsi que les deux premiers facteurs de l’affaire *Faucher*.

²⁰ Par exemple, voir *Landry c Canada (Procureur général)*, A-719-91, *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304 et *Canada (Procureur général) c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

[39] Toutefois, comme je l'ai mentionné plus haut, la présomption ne s'applique pas aux étudiants et étudiantes qui peuvent démontrer qu'ils ont des circonstances exceptionnelles, comme l'habitude de travailler tout en étudiant.²¹

○ **La prestataire n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler**

[40] La présomption de non-disponibilité s'applique à la prestataire.

[41] La prestataire était étudiante à temps plein et elle n'a pas démontré l'une des circonstances spéciales nécessaires pour écarter la présomption de non-disponibilité.

[42] La prestataire consacrait 40 heures par semaine à sa formation.²² Cela signifie qu'elle suivait une formation à temps plein. Il s'agit d'une limite importante à sa disponibilité pour travailler.

[43] Dans le cadre de son programme, la prestataire a continué à travailler pour son employeur le jeudi et vendredi, 8 h par jour. Elle a aussi fait des quarts de travail supplémentaires lorsque c'était possible. Pour moi, il n'est pas clair qu'il y a eu un arrêt de rémunération. Toutefois, cette question n'a pas été soulevée et il n'est pas nécessaire que je l'examine.²³

[44] La prestataire a choisi de suivre une formation. La division générale a dit qu'elle avait la possibilité de travailler n'importe quand dans la journée, alors elle ne limitait pas trop ses chances de travailler en suivant une formation. Cependant, j'estime néanmoins qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi parce que sa formation a nui à sa disponibilité. Si elle avait eu l'intention de continuer à travailler à temps plein tout en suivant une formation à temps plein, elle n'aurait pas eu besoin du programme

²¹ Voir *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321 au paragraphe 6.

²² La prestataire devait suivre des cours en ligne du lundi au mercredi chaque semaine. Elle effectuait également un quart de travail de 8 h pour son stage pratique dans le cadre de son programme le jeudi et le vendredi.

²³ L'article 7 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit qu'un arrêt de rémunération est nécessaire pour avoir droit aux prestations. L'article 14(1) du *Règlement sur l'assurance-emploi* explique ce qu'est un arrêt de rémunération. Dans la présente affaire, il n'est pas clair que la prestataire a subi un arrêt de rémunération.

d'assurance-emploi. Le programme d'assurance-emploi ne vise pas à subventionner le choix de la prestataire de suivre une formation.²⁴

[45] La prestataire a dit à la Commission que son employeur lui avait recommandé de suivre le programme de formation.²⁵ Elle a dit qu'elle continuait de travailler à temps partiel, selon la disponibilité des quarts de travail, et qu'elle ne quitterait pas sa formation ni n'accepterait un emploi à temps plein avant de terminer sa formation en décembre 2022.

[46] La prestataire a également déclaré que le même employeur qui a recommandé le programme l'a embauchée à temps plein à compter du 10 décembre 2022, date à laquelle sa formation a pris fin.²⁶

[47] Je reconnais que la prestataire a maintenu une certaine disponibilité pour travailler et qu'elle a continué à travailler pour son employeur. Cependant, aucune circonstance particulière ne lui permettait d'écarter la présomption de non-disponibilité qui s'applique aux personnes qui étudient à temps plein.²⁷

[48] Le fait d'avoir des quarts de travail disponibles 24 heures par jour ne permet pas d'écarter la présomption de non-disponibilité. Il ne s'agit pas d'une circonstance exceptionnelle qui démontre que la prestataire avait l'habitude de travailler à temps plein tout en étudiant ni qu'elle était disposée à quitter sa formation pour obtenir un emploi à temps plein. La prestataire n'était pas disponible pour travailler d'environ 8 h à 17 h de mai à décembre 2022. Même si elle travaillait toujours à temps partiel pour son

²⁴ En général, l'assurance-emploi n'est pas offerte aux personnes qui choisissent de suivre une formation plutôt que de travailler. Même si cela peut sembler sévère, l'assurance-emploi n'a pas pour but de [traduction] « subventionner l'épanouissement personnel, l'acquisition de nouvelles compétences ou l'éducation des personnes qui ont quitté le marché du travail pour suivre des formations » : T. Stephen Lavender, *The 2022 Annotated Employment Insurance Act* (Toronto, ON : Thomson Reuters, 2021), à la page 130.

²⁵ Voir GD3-25.

²⁶ Voir GD3-29.

²⁷ Les facteurs qui peuvent être pris en considération pour évaluer si une étudiante ou un étudiant a des circonstances exceptionnelles comprennent ses antécédents de travail et d'études, la flexibilité de son horaire de cours, sa volonté de changer ou d'abandonner son programme et ses efforts pour trouver un nouvel emploi : T. Stephen Lavender, *The 2022 Annotated Employment Insurance Act* (Toronto, ON : Thomson Reuters, 2021) aux pages 137 et 138.

employeur, elle ne pouvait pas être disponible pour d'autres emplois qui exigeaient une disponibilité de jour.

[49] Je conclus que la prestataire ne répond pas au troisième facteur de disponibilité de l'arrêt *Faucher*. Elle a établi une condition personnelle en ce sens qu'elle pouvait seulement travailler en fonction de son horaire de cours. Les tribunaux ont déclaré à maintes reprises que les personnes qui limitent leur disponibilité pour travailler en dehors de leur horaire de cours ne sont pas disponibles pour travailler.²⁸

[50] Je reconnais que la prestataire a cotisé à l'assurance-emploi pendant de nombreuses années et qu'elle soutient qu'elle aurait dû y avoir accès pendant qu'elle en avait besoin. Toutefois, les prestations d'assurance-emploi ne sont pas versées en fonction des besoins d'une personne. La loi établit plutôt divers critères qui doivent être remplis pour qu'une personne reçoive des prestations d'assurance-emploi.

[51] Je comprends également que la prestataire essayait d'améliorer sa vie. Elle était dans une position où elle aurait travaillé moins d'heures parce qu'elle n'était pas une assistante en soins continus accréditée. Cependant, elle a fait le **choix personnel** de suivre une formation. Dans ces circonstances, elle n'est pas admissible aux prestations d'assurance-emploi.

[52] La prestataire n'a pas prouvé sa disponibilité pour travailler du 15 mai 2022 au 9 décembre 2022. Par conséquent, elle est inadmissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Conclusion

[53] La division générale a ignoré la jurisprudence sur la disponibilité. C'est pourquoi j'accueille l'appel de la Commission et je rends la décision que la division générale aurait dû rendre. La prestataire n'était pas disponible pour travailler du 15 mai 2022 au

²⁸ Voir, par exemple : *Canada (Procureur général) c Gagnon*, 2005 CAF 321, *Duquet c Canada (Commission de l'emploi et de l'immigration)*, 2008 CAF 313, *Canada (Procureur général) c Primard*, 2003 CAF 349, *Canada (Procureur général) c Rideout*, 2004 CAF 304 et *Horton c Canada (Procureur général)*, 2020 CF 743.

9 décembre 2022. Par conséquent, elle ne peut pas recevoir de prestations d'assurance-emploi pour cette période.

Candace R. Salmon
Membre de la division d'appel