



Citation : *ZN c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1220

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

## Décision

**Partie appelante :** Z. N.

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

---

**Décision portée en appel :** Décision découlant de la révision (456188) datée du 2 mars 2023 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 4 août 2023

**Personne présente à l'audience :** Appelant

**Date de la décision :** Le 18 août 2023

**Numéro de dossier :** GE-23-795

## Décision

[1] L'appel est accueilli en partie.

[2] Je conclus que la Commission ne pouvait vérifier les périodes de prestations de maladie du 28 septembre 2020 au 15 décembre 2020 et du 25 janvier 2021 au 12 février 2021. Ainsi, les trop-payés ayant été générés pour ces périodes seront annulés.

[3] Je conclus cependant que l'appelant n'a pas démontré qu'il était disponible pour travailler entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, entre le 2 juin 2021 et le 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## APERÇU

[4] L'appelant a présenté une demande de prestations régulière le 17 avril 2020. Le 14 septembre 2020, il a déclaré qu'il suivait une formation au Collège de Rosemont à temps plein.

[5] Le 4 janvier 2022, la Commission a décidé que l'appelant n'était pas disponible pour travailler à compter du 28 septembre 2020 parce que, n'eût été sa maladie, il n'aurait pas été disponible pour travailler.

[6] La Commission a également décidé que l'appelant n'était pas admissible aux prestations à compter du 15 février 2021 parce qu'il suivait une formation de sa propre initiative et qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[7] L'appelant a demandé une révision de ces deux décisions. Le 8 février 2022, la Commission a avisé l'appelant qu'elle avait modifié ses décisions. Elle a conclu que l'appelant n'avait pas droit aux prestations de maladie du 28 septembre 2020 au 15 décembre 2020 et du 25 janvier 2021 au 12 février 2021. Elle a également conclu qu'il n'était pas disponible pour travailler parce qu'il suivait une formation de sa propre initiative du 15 février 2021 au 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 et à compter du 30 août 2021.

[8] L'appelant a contesté ces décisions auprès du Tribunal. Le 23 mars 2022, la Commission a transmis une argumentation indiquant qu'elle concédait l'appel pour les prestations de maladie, mais que l'appelant ne pouvait recevoir des prestations régulières pour les périodes du 15 février 2021 au 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021.

[9] Le 16 septembre 2022, la division générale du Tribunal a conclu que la Commission n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a décidé de vérifier et de réexaminer la demande de prestations de l'appelant. Ainsi, elle a conclu que l'appelant pouvait recevoir des prestations de maladie ainsi que des prestations régulières pour les périodes mentionnées.

[10] La Commission a contesté cette décision auprès de la division d'appel du Tribunal alléguant que la division générale avait erré en droit en conférant au pouvoir de vérification le même pouvoir que celui de réexamen prévu à l'article 52 de la Loi.

[11] Le 14 février 2023, la division d'appel du Tribunal a rendu une décision et elle a décidé que la Commission avait correctement utilisé son pouvoir discrétionnaire de façon judiciaire lorsqu'elle a rendu ses décisions dans le dossier de l'appelant.

[12] La division d'appel renvoie par le fait même le dossier à la division générale afin de déterminer si l'appelant était disponible pour travailler du 15 février 2021 au 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021.

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

[14] L'appelant n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Il admet qu'il est étudiant et qu'il se concentrait sur ses études, mais il soutient qu'il a été honnête en indiquant dès le départ à la Commission qu'il étudiait à temps plein.

[15] Je dois déterminer si l'appelant était disponible pour travailler au sens de la Loi et s'il peut recevoir des prestations d'assurance-emploi. L'appelant doit prouver sa disponibilité selon la prépondérance des probabilités. Cela signifie qu'il doit démontrer qu'il est plus probable qu'improbable qu'il était disponible pour travailler.

## **QUESTION EN LITIGE**

[16] L'appelant était-il disponible pour travailler du 15 février 2021 au 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021 ?

## **ANALYSE**

### **Disponibilité pendant une période de maladie**

[17] Le 23 mars 2022, la Commission a présenté des observations au Tribunal. Elle a concédé l'appel pour les périodes de prestations de maladie. D'ailleurs, la division d'appel du Tribunal renvoie le dossier devant la division générale seulement pour les périodes concernant les prestations régulières.

[18] Le 14 août 2023, la Commission a confirmé qu'elle concédait l'appel pour les périodes de prestations de maladie soit du 28 septembre 2020 au 15 décembre 2020 et du 25 janvier 2021 au 12 février 2021. Elle explique que l'article 153.161 de la Loi ne lui conférait pas le pouvoir de vérifier les périodes de prestations de maladie de l'appelant, mais seulement sa disponibilité en vertu de l'alinéa 18(1)a) de la Loi.

[19] N'eût été cette disposition qui s'applique pendant ces périodes, l'appelant aurait dû faire la démonstration que même s'il était malade, il aurait été disponible pour travailler. L'appelant a expliqué qu'il se consacrait à ses études pendant ces périodes.

[20] J'accepte les explications de la Commission et j'accueille l'appel sur cette question. Ainsi, le trop-payé de prestations pour ces périodes sera ajusté par la Commission et l'appelant n'aura pas à rembourser les prestations déjà versées pour les périodes du 28 septembre 2020 au 15 décembre 2020 et du 25 janvier 2021 au 12 février 2021.

[21] Cependant, pour les périodes de prestations après le 15 février 2021, l'appelant n'a pas présenté une preuve démontrant qu'il était dans l'incapacité à travailler, il a demandé des prestations régulières et il a indiqué qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il étudiait. Je vais maintenant analyser si l'appelant était disponible pour travailler et s'il peut recevoir des prestations pour les périodes de prestations après le 15 février 2021.

## **Disponibilité à travailler**

[22] Deux articles de Loi différents exigent que la partie prestataire démontre qu'elle est disponible pour travailler. La Commission a décidé que le prestataire était inadmissible selon ces deux articles. Ce dernier doit donc répondre aux critères des deux articles pour recevoir des prestations.

[23] Premièrement, la *Loi sur l'assurance-emploi* dit qu'une partie prestataire doit prouver qu'elle fait des « démarches habituelles et raisonnables » pour trouver un emploi convenable.<sup>1</sup> Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».<sup>2</sup> Je vais examiner ces critères ci-dessous.

[24] 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.<sup>3</sup> La jurisprudence énonce trois éléments que la partie prestataire doit prouver pour démontrer qu'elle est « disponible » en ce sens.<sup>4</sup>

[25] De plus, la Cour d'appel fédérale a déjà statué que les parties prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumées ne pas être disponibles pour travailler.<sup>5</sup> 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

---

<sup>1</sup> Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

<sup>2</sup> Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

<sup>3</sup> Voir l'article 18(1)(a) de la Loi.

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

<sup>5</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

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

[26] Je vais d'abord voir si je peux présumer que l'appelant n'était pas disponible pour travailler. Si nécessaire, j'examinerai ensuite les deux articles de Loi portant sur la disponibilité.

[27] Je précise que cette présomption de non-disponibilité doit être évaluée de la même manière dans le cas de prestations régulières ou pendant une période de maladie lorsqu'un prestataire étudie à temps plein. Dans son cas, l'appelant n'a pas présenté un billet médical démontrant une incapacité pendant ces périodes, il a demandé des prestations régulières et la Commission a rendu une décision portant sur l'alinéa 18(1)a) de la Loi. Mais, afin d'expliquer à l'appelant la nature de l'analyse, même s'il présentait un billet médical démontrant une incapacité à travailler pour ces trois périodes, il aurait quand même fallu déterminer si la présomption de non-disponibilité s'applique dans son cas parce qu'il étudie à temps plein. Le résultat serait donc le même à ce stade de l'analyse.

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

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

#### **– Le prestataire est étudiant à temps plein**

[29] La Commission soutient que l'appelant n'a pas réussi à réfuter la présomption de non-disponibilité pendant qu'il suivait une formation non-dirigée à temps plein. Elle affirme que l'appelant devait suivre ses cours selon un horaire précis et qu'il n'était pas disponible pour travailler parce qu'étant donné que ses cours étaient dispensés à distance, il devait y consacrer beaucoup plus de temps.

[30] L'appelant a déclaré qu'il est étudiant à temps plein au Collège de Rosemont à compter du mois de septembre 2020.

[31] Il a indiqué qu'il étudiait à temps plein pendant toute l'année 2021. Il a rempli deux formulaires démontrant qu'il consacrait plus de 25 heures par semaine à ses cours. Bien qu'il ait déclaré le 14 septembre 2021 qu'il consacrait entre 15 et 24 heures à ses cours, il a affirmé lors de l'audience que sa situation était la même pendant toute l'année 2021 : il était étudiant à temps plein et il n'était pas disponible pour travailler puisqu'il devait consacrer du temps à ses cours.

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

[33] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.<sup>6</sup>

[34] Ces principes sont les suivants<sup>7</sup>:

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

[35] L'appelant 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.

---

<sup>6</sup> *Landry*, A-719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

<sup>7</sup> Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

[36] Le prestataire peut réfuter cette présomption de deux façons. Il peut démontrer qu'il a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.<sup>8</sup> Sinon, il peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas.<sup>9</sup>

[37] De plus, la Cour d'appel fédérale a récemment rendu une décision réitérant qu'une personne qui a l'habitude de travailler à temps partiel peut recevoir des prestations :

*Les dossiers factuels où la présomption a été réfutée incluent celui d'un prestataire disposé à abandonner ses études pour accepter un emploi ou ayant démontré qu'il avait régulièrement occupé un emploi pendant ses études à temps plein et en cherchait un offrant la possibilité de travailler selon un horaire semblable à son emploi antérieur. Il se peut que d'autres considérations soient pertinentes, notamment la possibilité que le prestataire puisse suivre ses cours en ligne aux heures qui lui conviennent.*

[38] La Cour a réaffirmé que la présomption de non-disponibilité pour un étudiant à temps plein est une question de fait et que cette présomption peut être réfutée en présence de circonstances exceptionnelles.<sup>10</sup>

[39] À compter du 14 septembre 2020, l'appelant a simultanément rempli trois formulaires indiquant qu'il suivait une formation et qu'il n'abandonnerait pas sa formation pour occuper un emploi.

[40] Le 14 septembre 2020, l'appelant a déclaré qu'il consacrait plus de 25 heures par semaine à ses cours. Il explique que son horaire de cours est plus exigeant qu'avant et qu'en plus de la participation à ses cours en présentiel et en ligne, il consacre environ deux heures d'études pour réussir ses cours.

[41] L'appelant précise alors qu'il consacre environ 39 heures par semaine à ses cours et qu'il doit également se reposer pour réussir ses cours. Il explique qu'il est déjà employé

---

<sup>8</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Rideout*, 2004 CAF 304.

<sup>9</sup> Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

<sup>10</sup> *Page c Procureur général du Canada*, 2023 CAF 169.



chez X, mais que l'horaire proposé par l'employeur ne concorde pas avec son horaire de cours.

[42] Le 1<sup>er</sup> février 2021, l'appelant déclare qu'il consacre plus de 25 heures par semaine à ses cours. Il précise qu'il doit suivre ses cours selon un horaire précis et qu'il n'est pas capable de travailler dans le même genre d'emploi et sous les mêmes conditions qu'avant de débiter sa formation.

[43] Le 14 septembre 2021, l'appelant déclare qu'il consacre entre 15 et 24 heures par semaine à ses cours. Il se dit alors capable d'occuper un emploi ayant les mêmes conditions qu'auparavant, mais il indique que si un emploi lui était offert, il terminerait sa formation avant de l'accepter.

[44] Comme il l'avait déclaré à la Commission le 8 février 2022, lors de l'audience, l'appelant a expliqué qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il étudiait. Même s'il n'était pas disponible pendant ses sessions, il explique qu'après une session, il est disponible pour travailler. Lors de l'audience, il a pourtant précisé qu'il a expliqué cette situation à plusieurs reprises à un employé de la Commission.

[45] L'appelant a témoigné que sa situation était la même pendant l'ensemble de ses sessions, c'est-à-dire qu'il consacrait du temps pour comprendre la matière et qu'il n'était pas disponible pour travailler.

[46] Il explique également qu'il a subi une chirurgie reconstructive pour le nez lorsqu'il était enfant et qu'il a dû recevoir des soins pendant l'année 2020. Il fait valoir qu'il était capable de participer à ses cours à ce moment parce qu'ils étaient offerts en ligne et qu'il n'avait pas à se déplacer.

[47] L'appelant fait valoir que lorsqu'il a déposé sa demande d'assurance-emploi, un employé lui a dit qu'il était admissible à recevoir des prestations et que la Commission lui a versé ces prestations. Il affirme qu'il a été honnête concernant sa situation et qu'il a dévoilé le nombre d'heures qu'il a consacré à ses études chaque fois qu'on lui a demandé.

[48] Je constate que la Commission a effectivement imposé une inadmissibilité seulement pour les périodes ciblées correspondant aux sessions de l'appelant. Dans son cas, l'appelant admet qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant ces périodes parce qu'il se consacrait entièrement à ses études.

[49] Certes, il a expliqué que certains cours étaient dispensés en ligne pendant ces périodes, mais cette circonstance exceptionnelle ne démontre pas qu'elle lui permettait d'être disponible pour travailler. L'appelant a plutôt expliqué qu'étant donné que ses cours étaient dispensés à distance, il devait consacrer plus de temps à ses études pour comprendre la matière.

[50] Pour réfuter la présomption de non-disponibilité, je n'ai pas à évaluer les démarches d'emploi que l'appelant aurait fait. Je dois déterminer si ces démarches sont habituelles et raisonnables seulement si la présomption de non-disponibilité est réfutée.

[51] Je constate simplement que l'appelant a indiqué qu'il n'était pas à la recherche d'un autre emploi pendant ses sessions. Il explique qu'il ne se sentait pas capable de travailler et, dans cette section, je n'ai pas non plus à évaluer si l'appelant présente une condition personnelle qui limite indûment ses chances de retourner travailler.

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

[53] Les faits démontrent qu'il étudie à temps plein au Collège de Rosemont depuis le mois de septembre 2020. Même si je comprends que pendant une certaine période certains cours étaient offerts en ligne, l'appelant n'a pas démontré que cette situation exceptionnelle lui permettait de travailler tout en étudiant. L'appelant ne présente pas d'éléments démontrant une circonstance exceptionnelle qui lui permettrait de travailler tout en étudiant entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, entre le 2 juin 2021 et le 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021, au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[54] Les faits démontrent que l'appelant se consacrait à ses études à raison de plus de 25 heures par semaine. Il a même déclaré qu'il consacrait 39 heures par semaine à ses

cours. Il admet lui-même qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant ses sessions et que si un emploi lui était offert, il terminerait sa formation avant de l'occuper. L'ensemble de la preuve ainsi que les déclarations de l'appelant démontrent qu'il est plus probable qu'improbable qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il étudiait à temps plein. La présomption de non-disponibilité n'est pas réfutée.

[55] Les situations décrites par l'appelant ne constituent pas des circonstances exceptionnelles qui lui auraient permis de travailler tout en suivant ses cours. Au contraire, en raison des cours dispensés en ligne, l'appelant devait consacrer plus de temps à sa formation qui était sa priorité pendant ces périodes.

[56] L'appelant n'a pas réfuté la présomption selon laquelle il n'est pas disponible pour travailler entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021.

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

[57] Puisque la présomption n'est pas réfutée, cela signifie que l'on présume que l'appelant n'est pas disponible. L'appelant est étudiant à temps plein et je conclus qu'il n'est pas disponible pour travailler entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021.

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

[59] L'appelant n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021. La présomption de non-disponibilité s'applique.

#### **– Alors, l'appelant était-il capable de travailler et disponible pour le faire ?**

[60] Même si je comprends les arguments de l'appelant affirmant qu'il a été honnête dès le départ en déclarant qu'il était étudiant à temps plein, pendant cette période, des mesures ont été adoptées afin de faciliter le versement des prestations. Comme la

division d'appel du Tribunal l'a décidé, la Commission était justifiée de vérifier la période de prestations de l'appelant.<sup>11</sup>

[61] Je dois appliquer les critères permettant de déterminer si l'appelant était disponible pour travailler au sens de la *Loi sur l'assurance-emploi* et s'il peut recevoir des prestations pendant les périodes de prestations dont il est question.

[62] Dans le cas de l'appelant, la présomption de disponibilité pendant qu'il étudiait à temps plein n'est pas réfutée, mais pour être admissible à recevoir des prestations lorsque la présomption de non-disponibilité est réfutée, l'appelant doit aussi démontrer qu'il n'y avait pas de conditions personnelles qui limitaient indûment ses chances de se trouver un emploi et qu'il était à la recherche d'un emploi.

[63] Je dois rendre cette décision en fonction de la balance des probabilités. Selon les critères établis par la Loi et la jurisprudence, il est plus probable qu'improbable que l'appelant n'était pas disponible pour travailler pendant qu'il suivait sa formation à temps plein parce que, dans son cas, la présomption de non-disponibilité n'est pas réfutée.

[64] Enfin, l'appelant trouve injuste le fait de devoir rembourser le montant qu'il a reçu en prestations. En ce sens, la Commission a concédé le litige pour les périodes de prestations de maladie et le trop-payé de prestations sera diminué.

[65] Pour la balance, et bien que le Tribunal ne soit pas compétent pour statuer sur une demande de défalcation d'un montant en trop-payé de prestations (une annulation du montant), l'appelant peut présenter une telle demande directement à la Commission en expliquant ses motifs.

[66] Cependant, selon les faits présentés, l'appelant n'était pas disponible pour travailler pendant les périodes mentionnées au sens de l'article 18 de la Loi.

---

<sup>11</sup> Paragraphe 153.161(2) de la Loi.

## **CONCLUSION**

[67] Je conclus que la Commission ne pouvait vérifier les périodes de prestations de maladie du 28 septembre 2020 au 15 décembre 2020 et du 25 janvier 2021 au 12 février 2021.

[68] Je conclus également que l'appelant n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi entre le 15 février 2021 et le 18 mai 2021, du 2 juin au 7 juillet 2021 ainsi qu'à compter du 30 août 2021.

[69] L'appel est accueilli en partie.

Josée Langlois

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