



Citation : *SP c Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2023 TSS 1110

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

Décision

Partie appelante : S. P.
Représentant : P. L.

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

Décision portée en appel : Décision découlant de la révision (0) datée du 3 janvier 2023 rendue par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (communiquée par Service Canada)

Membre du Tribunal : Josée Langlois

Mode d'audience : Vidéoconférence
Date de l'audience : Le 8 juin 2023
Personnes présentes à l'audience : Appelante
Représentant de l'appelante

Date de la décision : Le 21 juin 2023
Numéro de dossier : GE-23-164

Décision

[1] L'appel est rejeté.

[2] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi à compter du 28 septembre 2020.

APERÇU

[3] L'appelante a demandé des prestations régulières le 2 octobre 2020. Elle a déclaré qu'elle avait cessé d'occuper son emploi à X le 28 août 2020. Elle a également déclaré qu'elle suivait une formation à temps plein du 8 septembre 2020 au 30 avril 2021 et qu'elle consacrait 25 heures ou plus par semaine à cette formation. Elle a également indiqué que sa formation a été autorisée par l'organisme X dans le cadre d'un programme d'emploi ou de compétences.

[4] Le 12 janvier 2022, la *Commission de l'assurance-emploi du Canada* (la Commission) a avisé l'appelante qu'elle n'était pas admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi à compter du 28 septembre 2020 parce qu'elle suivait une formation de sa propre initiative et qu'elle n'était pas disponible pour travailler.

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

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

[7] 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.

[8] 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 qu'il soit déterminé si l'appelante suivait une formation autorisée et si elle était disponible pour travailler à compter du 28 septembre 2020

[9] 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.

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

[11] L'appelante n'est pas d'accord avec la décision de la Commission. Elle explique qu'elle a transmis une demande auprès de l'organisme X afin de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'elle suivait sa formation. Elle affirme qu'elle a ensuite présenté une demande de prestations et qu'elle a reçu des prestations. Cependant, l'organisme X n'a pas reçu sa demande en raison d'une erreur dans l'adresse courriel. La demande n'a pas été traitée par X ni approuvée par la Commission. L'appelante explique cependant que l'agente du programme chez X a transmis un courriel à la Commission indiquant que la demande de l'appelante aurait été acceptée si elle avait été reçue.

[12] 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. Cependant,

étant donné les circonstances entourant la demande de l'appelante pour faire approuver sa formation, je vais d'abord déterminer si la formation de l'appelante peut être considérée comme ayant été autorisée.

QUESTIONS EN LITIGE

[13] La formation de l'appelante peut-elle être considérée comme ayant été autorisée?

[14] L'appelante était-elle disponible pour travailler à compter du 28 septembre 2020?

ANALYSE

La formation de l'appelante peut-elle être considérée comme ayant été autorisée?

[15] Un prestataire qui suit un cours de formation sans être dirigé par une autorité désignée doit prouver qu'il est capable de travailler et disponible à cette fin et incapable de se trouver un emploi convenable.

[16] Cependant, une autorité désignée peut diriger un prestataire afin qu'il puisse recevoir des prestations pendant qu'il suit une formation. En ce sens, la Commission a le pouvoir, avec l'approbation du Ministre, de conclure des ententes avec d'autres paliers de gouvernement, ou tout organisme privé ou public, pour mettre en œuvre des programmes d'emploi.

[17] La Commission a conclu des ententes avec des organisations de différentes provinces du Canada, incluant certaines organisations autochtones, qui offrent des prestations et des mesures similaires aux prestations d'assurance-emploi. La Commission a délégué à des autorités désignées le pouvoir d'autoriser des programmes de formation.

[18] Lorsqu'une autorité désignée autorise une personne à suivre une formation dans le cadre d'un programme d'emploi, cette autorisation est transmise à la Commission qui peut approuver cette demande et accorder des prestations d'assurance-emploi pendant qu'une personne suit sa formation.

[19] Au Nouveau-Brunswick, l'autorité désignée est X.¹

[20] L'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein à X du 8 septembre 2020 au 30 avril 2021 à la maîtrise en gestion.

[21] Elle a expliqué qu'avant de présenter sa demande de prestations le 2 octobre 2020, elle a dûment rempli un formulaire pour faire autoriser sa formation par l'organisme X, partenaire dans le cadre des programmes de développement à l'emploi et des compétences.

[22] L'appelante connaissait la démarche à effectuer puisqu'elle avait déjà bénéficié de ce programme quelques années auparavant.

[23] Elle a transmis son formulaire par courriel à l'attention de l'agente avec laquelle elle était en contact pour faire autoriser sa formation et elle a rempli une demande pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. L'organisme X et la Commission ne l'ont pas contacté à ce moment, mais des prestations lui ont été versées. Puisque des prestations lui étaient versées, l'appelante explique qu'elle a pensé que sa demande était approuvée.

[24] L'appelante a présenté sa demande de prestations alors que des mesures temporaires ont été adoptées en raison de la pandémie de la Covid-19. Ainsi, des prestations lui ont été versées rapidement après la transmission de sa demande, mais la Commission avait la possibilité de vérifier sa période de prestations par la suite.

[25] Le 15 octobre 2021, l'appelante a déclaré à un employé de la Commission que sa formation n'avait pas été autorisée, mais qu'elle a reçu des prestations d'assurance-emploi. La Commission a procédé à une vérification de sa période de prestations.

¹ Pièce GD18-1.

[26] Comme l'appelante l'a expliqué, elle n'a pas présenté sa demande de prestations en raison de la pandémie de la Covid-19, mais bien parce qu'elle souhaitait faire autoriser une formation.

[27] Cependant les faits démontrent que X n'a jamais reçu son formulaire de demande d'autorisation en raison d'une erreur dans l'adresse courriel utilisée.

[28] Une agente qui travaille pour l'organisme X a transmis un courriel à l'appelante le 16 novembre 2021 lui indiquant que sa demande n'a pas été autorisée parce qu'elle n'a pas été reçue à ce moment, mais elle affirme que l'appelante était admissible à ce programme.

[29] Lorsqu'elle a procédé à la vérification de la période de prestations de l'appelante, l'employé de la Commission lui a demandé de transmettre les documents démontrant que sa formation avait été autorisée et elle lui a dit que normalement son dossier devrait être « en règle ».

[30] Cependant, étant donné que la demande n'avait pas été autorisée, la Commission n'a pas approuvé la formation et elle a transmis une lettre à l'appelante lui demandant de rembourser les prestations qu'elle avait reçues depuis le 28 septembre 2020.

[31] Étant donné ces circonstances et étant donné que, conformément au paragraphe 25(2) de la Loi, le Tribunal ne peut entendre un appel portant sur la décision de diriger ou non un prestataire vers un cours de formation, j'ai demandé à la Commission qu'elle transmette les motifs détaillant les raisons pour lesquelles la formation de l'appelante n'est pas approuvée.² Malgré que le Tribunal n'est pas compétent pour décider si une formation a été autorisée et approuvée, cette décision est néanmoins pertinente pour déterminer si l'appelante était disponible pour travailler.

[32] La Commission fait valoir qu'elle ne peut approuver la formation de l'appelante puisqu'aucune demande ne lui a été transmise par une autorité désignée comme le

² Article 53 des *Règles de procédure du Tribunal de la sécurité sociale*.

prévoit la procédure. La Commission affirme qu'elle ne peut approuver la formation puisqu'elle n'a pas été autorisée par une autorité désignée.

[33] Il est vrai que la formation d'un prestataire ne doit pas seulement être autorisée par un agent partenaire de la Commission, mais selon le processus établi, c'est la Commission qui approuve la formation.

[34] Il est vrai également qu'une formation n'est pas, en général, autorisée rétroactivement.

[35] De plus, la division d'appel du Tribunal a conclu que la Commission avait exercé son pouvoir de vérification correctement suivant l'article 153.161 de la Loi.

[36] Je ne peux donc intervenir sur cette question.³ C'est un concours de circonstances malheureuses pour l'appelante, mais pendant cette période, en raison de la pandémie de la Covid-19, des dispositions temporaires ont été adoptées. J'ai bien compris que l'appelante n'a pas demandé des prestations parce qu'elle a cessé d'occuper son emploi en raison de la pandémie de la Covid-19. Cependant, cette question a déjà été jugée et la Commission pouvait vérifier la période de prestations de l'appelante étant donné qu'une disposition temporaire lui permettait de le faire pendant cette période.

[37] Comme l'appelante l'a bien compris, si cette disposition temporaire ne s'appliquait pas à son cas, la Commission aurait dû démontrer qu'elle a considéré tous les facteurs pertinents lorsqu'elle a rendu sa décision.

[38] La Loi est claire, le paragraphe 25(2) de la Loi indique qu'aucune décision de diriger ou de ne pas diriger un prestataire n'est susceptible d'appel. Dans ce cas, aucune décision n'a été rendue par la Commission sur cette question puisque le processus n'a pas été complété. La Commission n'a pas approuvé la formation de l'appelante.

[39] Seule la Commission peut approuver une formation pendant qu'elle verse des prestations. Étant donné que la Commission n'accepte pas de reconnaître la formation

³ Article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi.

de l'appelante pendant cette période, sa formation ne peut être considérée comme ayant été autorisée.

L'appelante était-elle disponible pour travailler ?

[40] 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.

[41] 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.⁴ Le *Règlement sur l'assurance-emploi* présente des critères qui aident à expliquer ce que signifie « démarches habituelles et raisonnables ».⁵

[42] 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.⁶ La jurisprudence énonce trois éléments qu'un prestataire doit prouver pour démontrer qu'il est « disponible ».⁷

[43] De plus, la Cour d'appel fédérale a déjà statué que les prestataires qui suivent une formation à temps plein sont présumés ne pas être disponibles pour travailler.⁸ 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 probablement pas disponibles pour travailler quand la preuve démontre qu'elles sont aux études ou qu'elles suivent une formation à temps plein.

[44] 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

⁴ Voir l'article 50(8) de la *Loi sur l'assurance-emploi* (la Loi).

⁵ Voir l'article 9.001 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

⁶ Voir l'article 18(1)(a) de la Loi.

⁷ Voir la décision *Faucher c Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada*, A-56-96 et A-57-96.

⁸ Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

pendant qu'elle étudiait à temps plein. Si la présomption de non-disponibilité ne s'applique pas au cas de l'appelante, 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

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

– L'appelante est étudiante à temps plein

[46] La Commission indique que la formation à laquelle participait l'appelante n'était pas autorisée. Elle affirme que l'appelante étudiait à temps plein et qu'elle devait assister à ses cours du lundi au jeudi. La Commission soutient que la présomption de non-disponibilité s'applique parce que participer à sa formation était sa priorité pendant cette période. Elle fait valoir que l'appelante a affirmé qu'elle n'aurait pas abandonné sa formation pour travailler à temps plein et qu'elle n'était pas disponible pour travailler parce qu'elle ne cherchait pas un emploi à temps plein.

[47] L'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein à X à la maîtrise en gestion du 8 septembre 2020 au 30 avril 2021.

[48] Elle a également déclaré à la Commission qu'elle consacrait plus de 25 heures par semaine à sa formation. Elle a même précisé qu'elle consacrait environ 45 heures par semaine à sa formation incluant la participation à ses cours ainsi qu'à ses travaux.

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

[50] Cette présomption de non-disponibilité peut être renversée en fonction de quatre principes se rapportant spécifiquement aux cas de retour aux études.⁹

⁹ *Landry*, A- 719-91, *Lamonde*, 2006 CAF 44, *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII), *Floyd*, A-168-93.

[51] Ces principes sont les suivants¹⁰:

- 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.

[52] 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.

[53] 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.¹¹ Sinon, elle peut démontrer qu'il existe des circonstances exceptionnelles dans son cas.¹²

[54] Lorsqu'elle a transmis sa demande de prestations, l'appelante a déclaré qu'elle étudiait à temps plein et qu'elle consacrait plus de 25 heures par semaine à sa formation.

[55] Le 15 octobre 2021, l'appelante déclare qu'elle n'a pas obtenu une autorisation d'un programme d'emploi reconnu par le gouvernement pour suivre sa formation. Elle explique qu'elle entame sa dernière d'études à temps plein à la maîtrise, qu'elle n'est pas à la recherche d'un emploi et qu'elle n'abandonnerait pas sa formation si un emploi à temps plein lui était offert.¹³

¹⁰ Ce principe est expliqué dans la décision suivante : *Gagnon*, 2005 CAF 321 (CanLII).

¹¹ Voir la décision *Procureur général du Canada c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹² Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

¹³ Pièces GD3-22 et suivantes.

[56] Le 17 novembre 2021, l'appelante explique à un employé de la Commission qu'elle a obtenu une autorisation de suivre sa formation à compter du mois de septembre 2020. Elle transmet un échange de courriels qui démontre qu'elle aurait été autorisée à suivre sa formation dans le cadre d'un programme d'emploi géré par l'organisme X si elle avait déposé sa demande dans le délai prescrit.

[57] Le 12 janvier 2022, l'appelante déclare qu'elle consacre 45 heures par semaine à ses études incluant la participation à ses cours et ses travaux. Elle indique que ses cours sont dispensés du lundi au jeudi, selon un horaire varié.

[58] Elle déclare également qu'elle a déjà travaillé à temps partiel tout en étudiant à temps plein. Elle confirme qu'elle n'est pas à la recherche d'un emploi parce qu'elle se consacre à ses études à temps plein.

[59] Même si l'appelante a suivi ses cours pendant la pandémie et qu'elle a eu la possibilité de suivre certains cours à distance, elle n'a pas démontré que cette circonstance lui permettait 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 a démontré qu'elle a déjà travaillé à temps partiel tout en étudiant à temps plein et elle a déclaré qu'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. D'ailleurs, la preuve démontre que son intention était de faire autoriser sa formation pour pouvoir recevoir des prestations pendant qu'elle se consacrait à ses études.

[60] 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 ses démarches d'emploi sont habituelles et raisonnables seulement si la présomption de non-disponibilité est réfutée. Néanmoins, même si l'appelante a indiqué lors de l'audience qu'elle avait fait certaines démarches pour se trouver un emploi pendant cette période, les déclarations qu'elle a faites auprès de la Commission sont différentes et elles démontrent plutôt que l'appelante ne recherchait pas activement un emploi à temps plein pendant cette période.

[61] 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.¹⁴

[62] 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.

[63] 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.

[64] 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.

[65] Et, 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.

[66] Ainsi, l'appelante n'a pas démontré qu'elle a l'habitude de travailler à temps plein tout en étant aux études.¹⁵ 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.¹⁶

[67] L'appelante n'a pas réfuté la présomption selon laquelle elle n'est pas disponible pour travailler à compter du 28 septembre 2020.

¹⁴ Voir à titre d'exemple cette décision : *Commission de l'assurance-emploi du Canada c RT TSS*.

¹⁵ Voir la décision *Procureur général du Canada c Rideout*, 2004 CAF 304.

¹⁶ Voir la décision *Procureur général du Canada c Cyrenne*, 2010 CAF 349.

La présomption n'est pas réfutée

[68] 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 à compter du 28 septembre 2020. La présomption de non-disponibilité s'applique.

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

[70] L'appelante n'était pas disponible pour travailler au sens de la Loi à compter du 28 septembre 2020.

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

[71] 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, je ne peux rendre une décision favorable seulement par esprit de compassion. Afin de préserver la cohérence des décisions rendues par le Tribunal et afin de faire en sorte que les processus soient équitables et qu'ils sont appliqués de la même manière pour tous les prestataires, je dois rendre cette décision en fonction des règles établies ainsi qu'en fonction de la jurisprudence de la division d'appel du Tribunal. Comme je l'ai déjà mentionné, le Tribunal ne peut intervenir pour modifier une décision rendue par la Commission concernant l'approbation de suivre ou non une formation pendant qu'un prestataire reçoit des prestations. La Loi prévoit que seule la Commission peut approuver ou non une formation.

[72] Cependant, comme je l'ai expliqué lors de l'audience, même si le Tribunal n'est pas compétent non plus pour accorder une demande de défalcation d'un trop-payé, l'appelante peut demander à la Commission d'annuler le trop-payé de prestations. Pour ce faire, elle doit présenter ses motifs directement à la Commission puisqu'elle seule peut rendre une décision portant sur l'annulation d'un trop-payé. Il est également possible de conclure une entente de paiement avec la Commission.

[73] 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

[74] L'appelante n'a pas démontré qu'elle était disponible pour travailler au sens de la Loi à compter du 28 septembre 2020.

[75] L'appel est rejeté.

Josée Langlois

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